

### *Chapitre 3.*

## **L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE**

### **Introduction**

La question de l'intégration des immigrés sur le marché du travail en France évoque immédiatement les incidents de l'automne 2005, au cours desquels les quartiers enregistrant une forte concentration d'immigrés ont été le théâtre d'affrontements entre la police et des jeunes issus de l'immigration, d'incendies de véhicules et d'actes de vandalisme multiples. Les médias internationaux avaient alors parlé d'un échec de l'intégration et décrit une jeunesse déracinée en mal d'éducation et d'emploi. Cependant, comme l'avaient à l'époque fait remarquer de nombreux observateurs, les personnes impliquées dans ces incidents n'étaient pas des immigrés, mais des enfants d'immigrés, pour la plupart nés et éduqués en France, et possédant la nationalité française. L'approche économique classique de l'intégration (Chiswick, 1978), dans laquelle les immigrés acquièrent progressivement le capital humain propre à leur pays d'accueil (en particulier la langue) et voient leurs perspectives d'emploi converger vers celles des autochtones, ne semble pas toujours vérifiée dans ce contexte.

Pour autant, ce serait faire fausse route que de considérer que ces événements n'étaient en rien liés à la question de l'immigration et de l'intégration, et de les analyser sans tenir compte de facteurs tels que le passé migratoire des parents, les différences avec la population autochtone, la manière dont ces différences sont prises en compte, si tant est qu'elles le soient par la société et les institutions du pays d'accueil, et enfin l'impact de toutes ces caractéristiques sur les enfants d'immigrés. Si la convergence des perspectives d'emploi des immigrés vers celles des autochtones présentant les mêmes caractéristiques demeure un critère important d'intégration, certains estiment que la réussite relative de la deuxième génération constitue le meilleur indicateur de l'assimilation des parents (Card, 2004).

Le but de ce chapitre est par conséquent d'analyser non seulement la situation de la population immigrée sur le marché du travail en France, mais également celle des enfants d'immigrés, qu'ils soient nés et aient été éduqués en France ou qu'ils soient arrivés en France lorsqu'ils étaient enfants. Dans la plupart des pays, et la France ne fait pas figure d'exception, on s'attend à ce que les difficultés que rencontrent les immigrés sur le marché du travail puissent, après les premières années d'adaptation, trouver une solution dans les politiques générales et les programmes traditionnels destinés à l'ensemble de la population.

À cet égard, les immigrés et leurs enfants ont un point commun dans le sens où ils ne font l'objet d'aucune politique spécifique ou d'aucun ciblage explicite, sauf lorsqu'ils

viennent d'arriver et pour une courte période<sup>1</sup>. L'absence de politique spécifique signifie que, dans la pratique, les questions liées à l'immigration sont prises en compte par des organismes et dans le cadre de programmes généraux destinés à l'ensemble de la population. Si les immigrés en bénéficient de manière « préférentielle », c'est seulement parce qu'ils sont surreprésentés dans certains groupes (les chômeurs de longue durée, par exemple) ou certaines zones géographiques (les quartiers enregistrant des taux de chômage élevés) qui font l'objet de politiques certes spécifiques, mais qui ne se définissent pas en termes de migration ou de critères ethniques.

Cependant, les raisons structurelles qui expliquent les mauvaises performances des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail ne sont pas forcément les mêmes. Si les deux générations peuvent se heurter aux mêmes obstacles, comme par exemple la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou culturelle ou des caractéristiques physiques, la nature des aspirations et du capital humain qu'apporte chacune d'entre elles sur le marché du travail est différente. Ces deux générations feront par conséquent l'objet d'analyses distinctes tout au long de ce chapitre.

Ce chapitre présente, en premier lieu, un premier diagnostic de la situation sur le marché du travail des immigrés et de leurs enfants, comparée à celle observée dans d'autres pays de l'OCDE (section 1). La section 2 offre un survol historique des mouvements migratoires et des politiques en France. Les sections suivantes discutent des résultats et des politiques vis-à-vis des immigrés (sections 3 et 4) et de leurs enfants (sections 5 à 8). Elles donnent un aperçu des politiques concernant les Zones urbaines sensibles (ZUS), qui représentent le moyen de ciblage (indirect) des personnes d'origine immigrée, ainsi qu'une description des résultats et des politiques en matière de lutte contre les discriminations. La dernière section comprend un résumé et des recommandations.

Ce chapitre contient de nombreux sigles d'organisations, de groupes ou de programmes, qui sont décrits lorsqu'ils paraissent pour la première fois, et dont le sigle est utilisé par la suite. Un glossaire est joint en annexe.

## 1. Premier diagnostic

Avant d'examiner le passé migratoire de la France et l'évolution de sa politique d'intégration jusqu'à aujourd'hui, nous avons jugé utile de décrire dans les grandes lignes le contexte global du marché du travail et de présenter quelques données comparatives d'ordre général.

Le marché du travail en France se caractérise par un taux de chômage relativement élevé par rapport à la majorité des pays de l'OCDE (9.3 % contre 6.7 % pour l'ensemble de l'OCDE en 2005) et un faible rapport emploi/population (63 % contre 68 %). L'emploi est concentré dans les classes d'âge de forte activité (25-54 ans), les individus plus jeunes et plus âgés enregistrant des taux de participation particulièrement bas (moins de 40 % pour les jeunes et 43.7 % pour les 55-64 ans).

La protection de l'emploi (OCDE, 2004) est généralement forte, ce qui favorise certes la stabilité de l'emploi et la formation, mais tend également à retarder l'ajustement dans

---

1. Cependant, l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, établissement public, a notamment pour mission l'intégration des personnes immigrées et de leurs enfants ainsi que la prévention des discriminations dont ils peuvent faire l'objet en raison de leurs origines.

les entreprises et incite les employeurs à une certaine prudence en matière d'embauche. Cette caractéristique du marché du travail pénalise les jeunes mais aussi les immigrés, car, en tant que nouveaux arrivés, ils sont par définition ceux que les employeurs connaissent le moins. Par ailleurs, le coin fiscal ainsi que le niveau du salaire minimum sont élevés en France, ce qui rend l'embauche relativement moins attractive que l'investissement en capital.

La situation des jeunes sur le marché du travail est particulièrement difficile, le taux de chômage chez les 15-24 ans s'élevant à 23 %, soit plus de deux fois la moyenne de l'OCDE. L'accession à un premier emploi stable n'intervient généralement qu'au terme d'un long processus, souvent parsemé de stages et d'emplois temporaires. De nombreux programmes du marché du travail ont été mis en œuvre pour s'attaquer à ce phénomène du chômage élevé chez les jeunes, dont des exonérations, partielles ou totales, des contributions patronales de sécurité sociale, des subventions salariales ou des dispositifs spéciaux de formation, dont certains visent en particulier à relancer l'apprentissage, mais ils ne semblent guère avoir amélioré la situation.

La situation actuelle des immigrés sur le marché du travail en France, par rapport aux autres pays, est représentée dans les graphiques 3.1a à 3.1d, qui portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans. Comme il apparaît clairement, en France, la situation des immigrés de sexe masculin est relativement satisfaisante par rapport à d'autres pays européens, en particulier pour ce qui est de l'emploi. D'un autre côté, le taux de chômage de cette catégorie de la population est plus d'une fois et demie supérieur à celui des autochtones, ce qui reste faible en termes relatifs par rapport aux autres pays européens, mais est élevé par rapport à l'Australie, au Canada et aux États-Unis. En revanche, les taux de chômage absolus sont parmi les plus élevés des pays de l'OCDE.

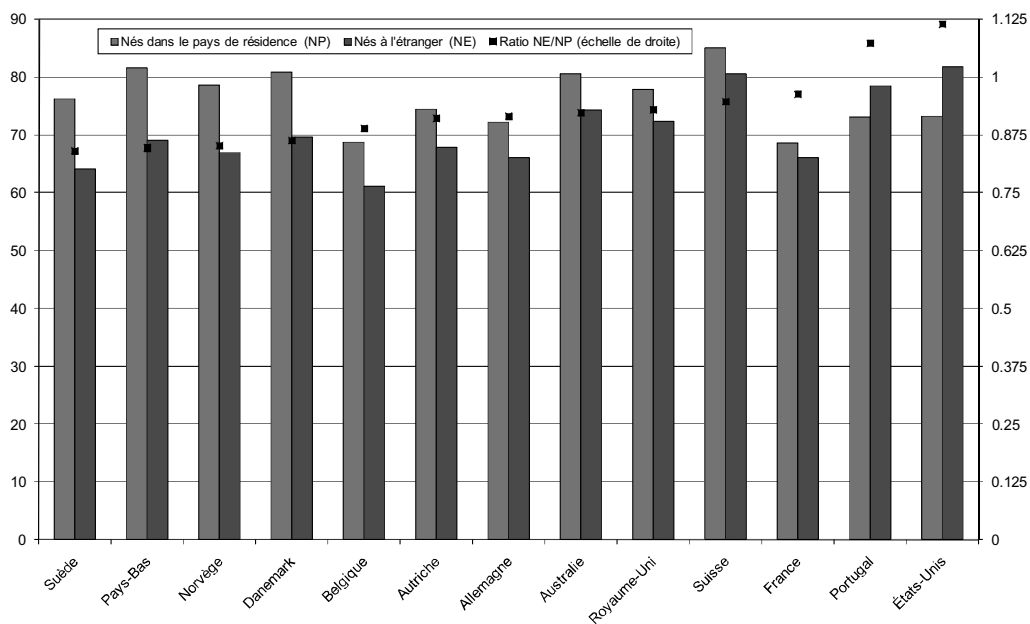
La situation des immigrées est similaire pour ce qui est du taux de chômage, mais avoisine la moyenne s'agissant de l'emploi. Les taux d'activité des immigrées, selon leurs origines, sont plus ou moins élevés que ceux des femmes autochtones, mais dans les deux cas les écarts ne sont pas très élevés. D'après le recensement de 1999, les taux d'activité des femmes originaires d'Afrique du Nord et d'Europe du Sud sont respectivement de 60 % et 70 %, contre 66 % pour les femmes autochtones.

Malgré le rang qu'elle occupe globalement par rapport aux pays européens, la France connaît depuis ces quinze dernières années une évolution préoccupante de la situation de l'emploi, une chute des rapports emploi/population et une hausse des taux de chômage chez les nouveaux arrivants (c'est-à-dire les personnes arrivées en France depuis cinq ans ou moins ; graphiques 3.2a et 3.2b)<sup>2</sup>. Quant aux chiffres de l'emploi et du chômage de l'ensemble des personnes nées à l'étranger, ils suivent globalement la même évolution que ceux des personnes nées en France.

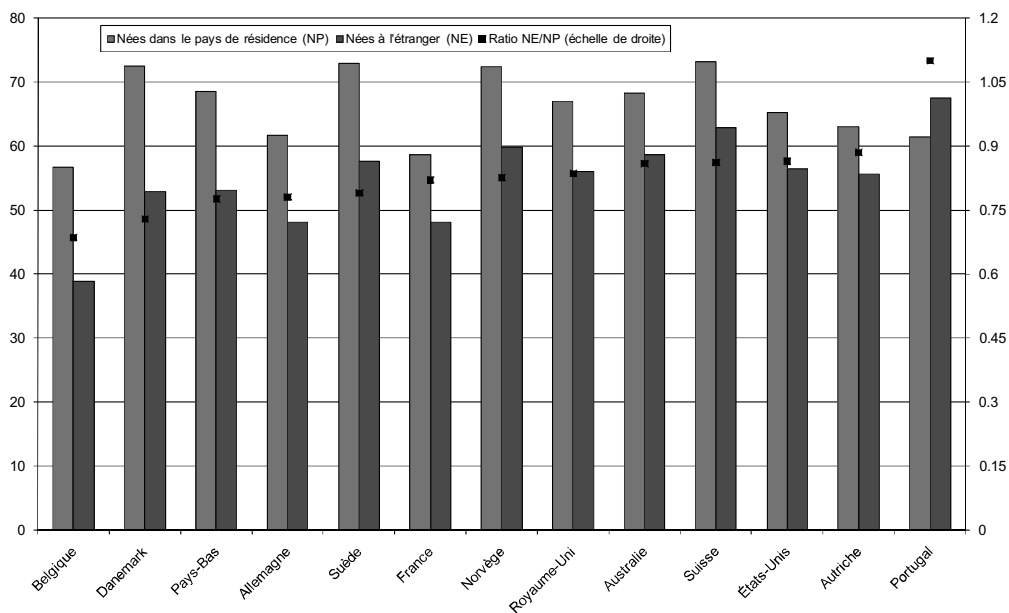
---

2. On semble toutefois assister, depuis 2003, à un retournement de tendance pour ce qui est du chômage des nouveaux arrivants, mais il est encore trop tôt pour prévoir si cette évolution se confirmera, en particulier compte tenu du fait qu'elle coïncide avec le changement du plan d'échantillonnage de l'Enquête Emploi.

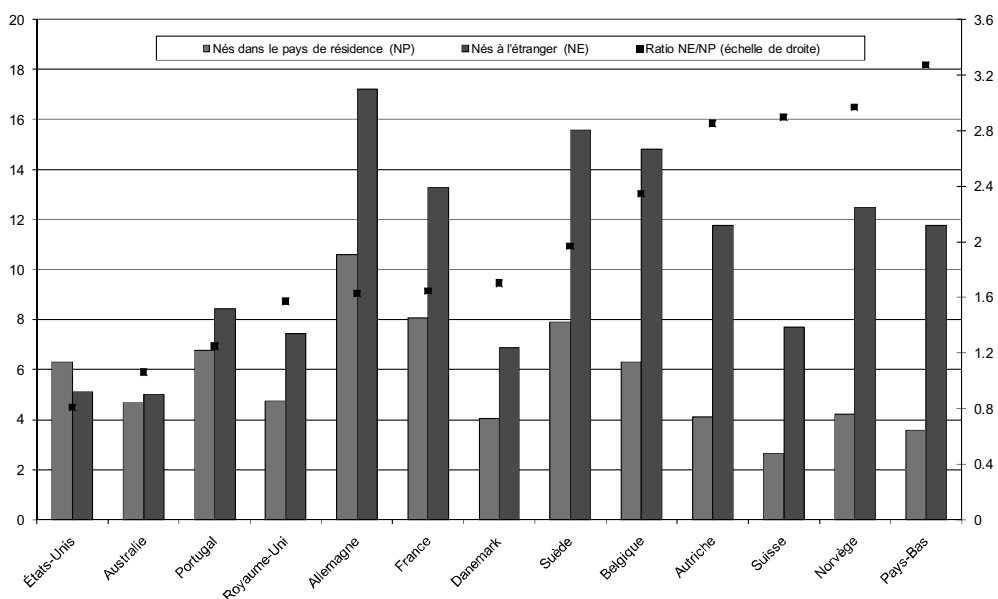
**Graphique 3.1a. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, *hommes* de 15 à 64 ans, 2005**



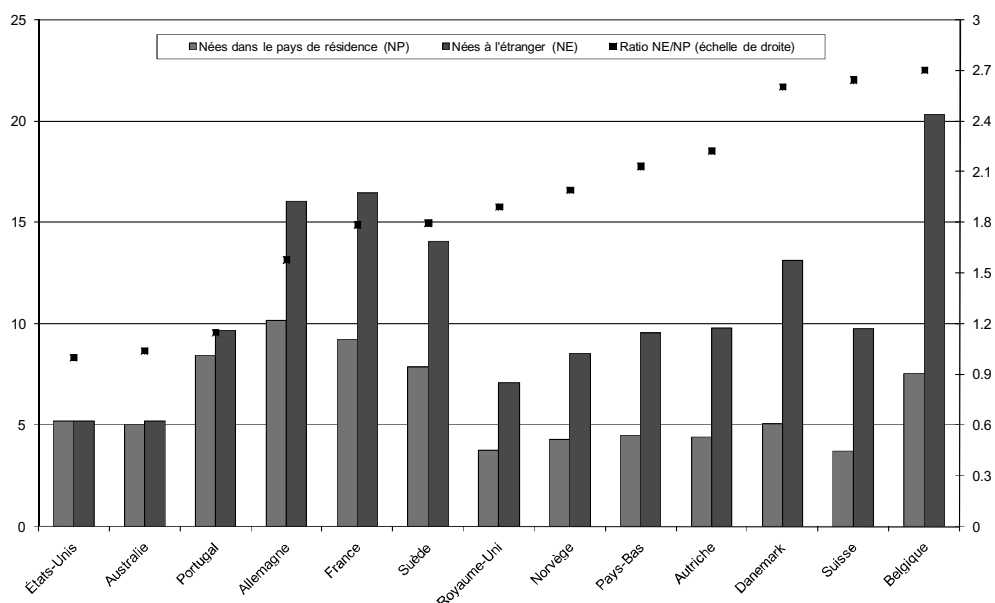
**Graphique 3.1b. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, *femmes* de 15 à 64 ans, 2005**



**Graphique 3.1c. Taux de chômage selon le lieu de naissance, *hommes* de 15 à 64 ans, 2005**

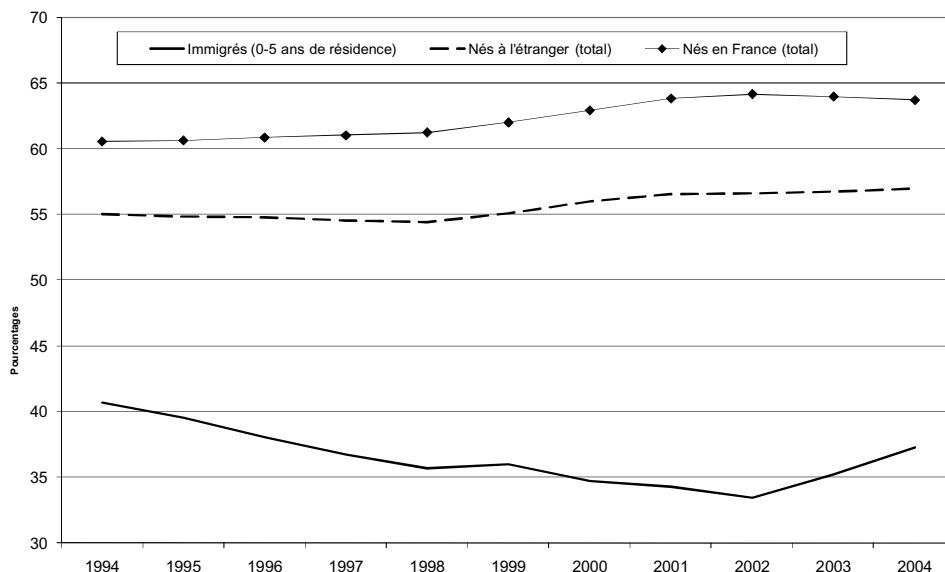


**Graphique 3.1d. Taux de chômage selon le lieu de naissance, *femmes* de 15 à 64 ans, 2005**

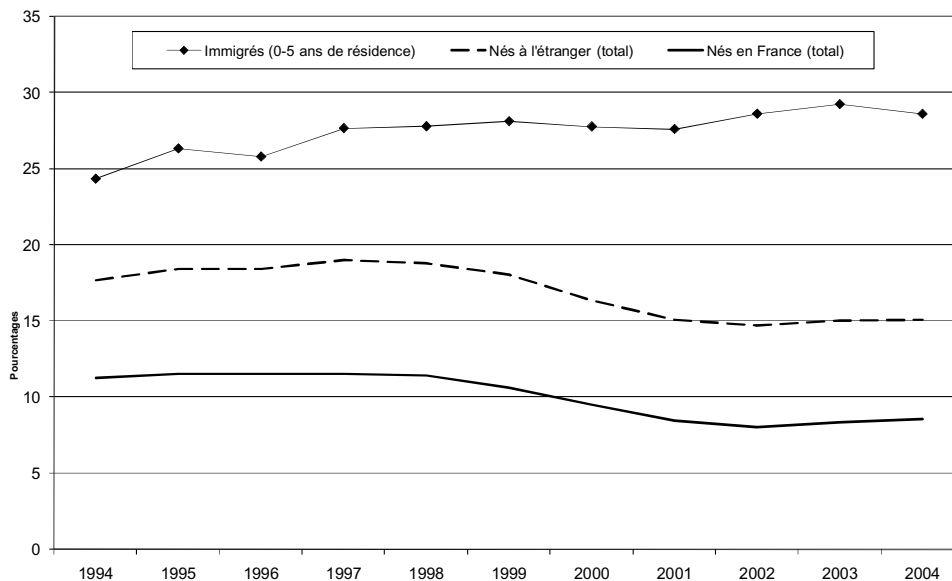


Source : Enquête communautaire sur les forces de travail pour les pays membres de l'Union européenne ; enquêtes nationales sur la population active pour les autres pays.

**Graphique 3.2a. Rapports emploi-population des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France**



**Graphique 3.2b. Taux de chômage des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France**



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

S'agissant de la deuxième génération, c'est-à-dire des enfants nés en France de parents immigrés, les résultats pour les 20-29 ans laissent apparaître des écarts importants de rapports emploi/population avec les enfants de la même tranche d'âge dont les parents sont nés en France<sup>3</sup>. On retrouve toutefois cette caractéristique dans tous les pays européens figurant au tableau 3.1, à l'exception de la Suisse.

**Tableau 3.1a. Taux d'emploi des immigrés, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, par sexe et niveau d'instruction**

		Faible niveau d'instruction		Niveau d'instruction intermédiaire		Niveau d'instruction élevé	
		(inférieur au 2e cycle du secondaire)		(2e cycle du secondaire)		(supérieur)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	Nés dans le pays de résidence	67	45	84	68	88	85
	Immigrés <sup>1</sup>	63	32	66	50	83	72
	Deuxième génération - deux parents nés à l'étranger	55	40	70	63	86	80
	Deuxième génération - un parent né à l'étranger	69	49	78	67	85	81
Australie <sup>2</sup>	Nés dans le pays de résidence	76	61	89	75	91	82
	Immigrés	74	55	81	59	73	66
	Deuxième génération <sup>3</sup>	77	67	88	76	89	82
Danemark	Nés dans le pays de résidence	62	49	90	85	87	87
	Immigrés	51	30	69	46	64	57
	Deuxième génération	57	46	79	71	74	74
Allemagne	Nés dans le pays de résidence	57	42	81	73	90	86
	Immigrés	62	27	76	54	82	61
	Deuxième génération - deux parents nés à l'étranger	52	43	76	69	78	74
Norvège	Nés dans le pays de résidence	65	53	82	75	89	89
	Immigrés	55	40	66	63	75	74
	Deuxième génération - deux parents nés à l'étranger	58	50	73	67	75	74
	Deuxième génération - un parent né à l'étranger	59	54	75	71	82	82
Suisse	Nés suisse en Suisse	76	68	95	88	95	91
	Nés à l'étranger	86	62	92	79	94	80
	Deuxième génération <sup>4</sup>	78	71	94	89	93	89
Royaume-Uni	Nés dans le pays de résidence	56	29	84	70	87	87
	Immigrés	54	28	64	51	75	72
	Deuxième génération <sup>5</sup>	49	...	66	55	80	79
États-Unis	Nés dans le pays de résidence	58	39	73	66	85	84
	Immigrés	87	37	79	55	82	59
	Deuxième génération - deux parents nés à l'étranger	62	41	72	68	77	75
	Deuxième génération - un parent né à l'étranger	66	44	70	60	86	81

1. Pour la France, les immigrés ne comprennent pas les personnes nées françaises à l'étranger ; cependant la deuxième génération peut comprendre des enfants de personnes nées françaises à l'étranger.

2. Les niveaux de qualification pour l'Australie sont définis comme suit : bas : sans qualification (professionnelle) ; intermédiaire : attestation de compétences ; élevé : diplôme et niveau supérieur.

3. La deuxième génération est définie comme ayant un ou deux parents nés à l'étranger.

4. La deuxième génération est définie comme née en Suisse et n'ayant pas la nationalité suisse à la naissance.

5. La deuxième génération pour le Royaume-Uni est définie comme née au Royaume-Uni et appartenant au groupe ethnique « Britannique non blanc ».

Source : Suisse : Recensement 2000 ; Danemark, Norvège et Suède : registres de population (2004) ; Allemagne : Microcensus (2005) ; Australie : recensement 2001 ; France : Étude de l'histoire familiale (1999) ; États-Unis : *Current Population Survey March 2005 supplement* ; Royaume-Uni : Enquête sur les forces de travail (troisième trimestre 2005).

3. Ces différences sont sous-estimées pour la France car la source utilisée ne permet pas d'exclure de la deuxième génération les enfants issus de parents nés français à l'étranger (encadré 3.1).

Les résultats de la France sont dans ce domaine comparables à ceux du Royaume-Uni (environ 10 points de pourcentage d'écart avec les enfants des autochtones, chez les hommes comme chez les femmes), mais plus satisfaisants que ceux des pays nordiques. Les taux de chômage absolus de la deuxième génération sont très élevés en France (environ 30 %) mais faibles en termes relatifs, par rapport à ceux d'autres pays européens, en raison avant tout du fait que les enfants de la population autochtone connaissent eux aussi un chômage élevé (avoisinant 20 %). Là encore, les résultats de l'Australie et des États-Unis traduisent une situation satisfaisante pour la deuxième génération, dont les taux de chômage sont encore plus faibles que ceux observés chez les enfants des autochtones.

**Tableau 3.1b. Taux de chômage des immigrants, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées**

	Nés dans le pays de résidence	Immigrés	Deuxième génération
Australie	10.5	12.1	10.3
Danemark	4.9	11.0	9.6
Allemagne	15.0	21.7	25.0
Norvège	5.5	12.4	11.4
Suisse	3.3	10.9	5.8
France	19.9	33.7	29.7
Royaume-Uni	7.1	8.5	14.8
États-Unis	8.0	5.7	7.5

Source et note : Voir tableau 3.1a.

Selon le bilan ainsi dressé, la situation des immigrants sur le marché du travail est relativement plus satisfaisante en France que dans les autres pays européens, tandis que les performances des enfants d'immigrés nés et éduqués en France sont plutôt décevantes, et que la situation des nouveaux entrants s'est détériorée au cours de la dernière décennie. Ces conclusions feront l'objet d'une analyse plus approfondie dans ce chapitre.

## 2. Aperçu historique de l'immigration en France depuis 1945

### 2.1. *Reconstruction après-guerre, croissance et appel à la main-d'œuvre immigrée*

La période d'après-guerre en France a été marquée par de forts besoins de main-d'œuvre. L'État a officiellement encouragé l'immigration, tout en souhaitant mieux la maîtriser, ce dont témoigne la création de l'Office national d'immigration (ONI) en 1946, chargé de recruter des travailleurs étrangers et, le cas échéant, de faire venir leur famille en France. Dans les faits, au cours des trois décennies suivantes, il a avant tout eu pour mission de régulariser les immigrants déjà présents sur le territoire, les employeurs et les immigrants contournant souvent les procédures d'introduction. Différentes institutions, comme le Commissariat au plan (créé en 1946), évaluent les besoins de main-d'œuvre pour planifier la politique de recrutement, mais leur succès a toutefois été assez mitigé (Le Moigne et Lebon, 2002). Les conditions d'accueil des réfugiés sont précisées en 1951 à l'occasion de la signature de la Convention de Genève sur les demandeurs d'asile, puis par la création de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA). Le nouveau statut de libre circulation accordé aux musulmans d'Algérie en 1947 porte le



nombre des entrées en métropole à 740 000 entre 1947 et 1953, chiffre à comparer avec les 561 000 retours en Algérie sur la même période.

Toutefois, l'immigration ne connaît de véritable essor qu'à partir de 1956, sous l'effet d'une croissance économique forte appuyée sur une industrie ayant des besoins soutenus en main-d'œuvre non qualifiée, avec un solde migratoire de 1.1 million de personnes entre 1956 et 1961, dont beaucoup furent régularisées après leur arrivée. Les Italiens étaient déjà nombreux, ils continuent de l'être, et les Espagnols et les Portugais prennent progressivement la relève.

La fin de la guerre d'Algérie en 1962 entraîne le retour massif des Français d'Algérie, au nombre de 900 000, mais ils ne semblent pas avoir freiné les besoins en main-d'œuvre. Avec la réintroduction de la libre circulation entre l'Algérie et la France après la fin de la guerre, l'immigration algérienne reprend et est accompagnée de mouvements en provenance des autres pays du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, et de regroupements familiaux d'Espagnols et de Portugais. Les années 60 sont caractérisées par des flux d'entrées très importants : sur la seule période 1962-65, l'ONI introduit ainsi plus d'un demi-million de travailleurs permanents. À titre de comparaison, les entrées actuelles de travailleurs, y compris de ressortissants de l'Union européenne, se situent aux environs de 20 000 par année. La population étrangère atteint 3 442 000 personnes en 1975 (soit 7.5 % de la population totale). La période de croissance a vu le tarissement de certains flux traditionnels de migrations de travail (Italiens notamment) et le gonflement des flux venant des pays du Maghreb et du Portugal.

## ***2.2. La crise des années 70 et ses répercussions : une immigration plus contrôlée et tournée vers le regroupement familial***

La donne change avec la crise économique qui suit le premier choc pétrolier (1973) : préoccupé par le ralentissement de la croissance et la hausse du chômage, l'État suspend l'immigration pour tout autre motif que le droit d'asile. Bien que fortement freinée, l'immigration de travail se poursuit cependant dans les faits : non seulement les employeurs peuvent toujours, sous certaines conditions (impossibilité d'employer un travailleur français pour le même poste), solliciter la venue des travailleurs étrangers, mais ces restrictions ne sont pas applicables aux travailleurs ressortissants de la Communauté économique européenne, qui bénéficient de la libre circulation depuis 1968<sup>4</sup>.

Cependant, l'immigration de travail devient secondaire par rapport à l'immigration familiale, qui devient un droit en 1976 (Kohler et Thave, 1999). Cette prédominance des migrations d'ordre familial entraîne une rupture avec l'image traditionnelle du migrant (immigration de travail masculine), comme en atteste le rééquilibrage entre hommes et femmes dans la population étrangère (108 hommes pour 100 femmes en 1990, contre 149 pour 100 en 1931, voir Daguet et Thave, 1996). Ce phénomène reste l'une des caractéristiques majeures des migrations contemporaines vers la France, parallèlement à la diversification des nationalités d'origine et à la prédominance des flux venant d'Afrique (Maghreb et Afrique subsaharienne). La population immigrée a crû de façon continue entre la fin de la Seconde Guerre mondiale et les années 80. En termes relatifs, cependant, le pourcentage des personnes nées étrangères à l'étranger était au même niveau en 1990 (7.5 %) qu'en 1975.

---

4. Il convient de remarquer que, parmi les principaux pays pourvoyeurs de main-d'œuvre en France, seule l'Italie est membre de la Communauté économique européenne en 1968. Le Portugal et l'Espagne en deviennent membres en 1986.

Les recensements de 1990 et de 1999 montrent une stagnation et même une diminution du nombre d'étrangers (3 260 000 personnes en 1999), phénomène qui s'explique en partie par les naturalisations, dont le nombre excède désormais celui des nouvelles entrées (Le Moigne et Lebon, 2002). Le nombre d'« immigrés » au sens donné par le Haut Conseil à l'intégration (1991), c'est-à-dire des personnes nées étrangères à l'étranger, atteignait 4.9 millions en 2005 (Borrel, 2005), soit une augmentation de 17 % par rapport à 1990, alors que la population dans son ensemble avait augmenté de 7 % pendant la même période. La répartition de la population immigrée par région d'origine et son évolution sont données dans le tableau 3.2. Le pourcentage des immigrés originaires d'Europe ne cesse pour sa part de chuter, passant de 67 % environ en 1975 à 40 % en 2005, alors que ceux des personnes originaires d'Afrique et d'Asie ont tous deux augmenté de plus de 10 points pour atteindre respectivement 42 % et 14 %.

Avec la restriction des migrations de travail dans les années 70, les migrations irrégulières se sont développées, bien qu'il soit difficile d'évaluer dans quelle mesure. En 1981-82, un programme de régularisation, initialement réservé aux personnes titulaires d'un emploi puis étendu aux autres catégories, s'est traduit par la régularisation de 130 000 personnes sur 150 000 demandeurs. En 1997-98, un deuxième programme plus restrictif a abouti à la régularisation, au titre de l'immigration familiale dans 85 % des cas, de 87 000 personnes sur 150 000 requérants. En 1998, la France a mis en place une procédure (supprimée récemment) permettant aux étrangers en situation irrégulière résidant en France depuis une période déterminée de régulariser leur statut (Levinson, 2005). Selon le ministère de l'Intérieur de l'époque, la population d'immigrés en situation irrégulière oscillait dans une fourchette de 200 000 à 400 000 personnes, une estimation que la plupart des observateurs considèrent inférieure à la réalité.

**Tableau 3.2. Population immigrée par pays d'origine, 1975-2005**

	Pourcentages				
	1975	1982	1990	1999	2004-2005
<b>Europe</b>	<b>67.1</b>	<b>57.3</b>	<b>50.4</b>	<b>45.0</b>	<b>40.2</b>
Espagne	15.2	11.7	9.5	7.4	5.7
Italie	17.2	14.1	11.6	8.8	6.9
Portugal	16.8	15.8	14.4	13.3	11.5
Pologne	4.8	3.9	3.4	2.3	..
Autre Europe	13.1	11.8	11.5	13.2	16.0
<b>Afrique</b>	<b>28.0</b>	<b>33.2</b>	<b>35.9</b>	<b>39.3</b>	<b>42.4</b>
Algérie	14.3	14.8	13.3	13.4	13.8
Maroc	6.6	9.1	11.0	12.1	12.6
Tunisie	4.7	5.0	5.0	4.7	4.5
Autre Afrique	2.4	4.3	6.6	9.1	11.6
<b>Asie</b>	<b>3.6</b>	<b>7.9</b>	<b>11.4</b>	<b>12.7</b>	<b>14.0</b>
Turquie	1.9	3.0	4.0	4.0	4.6
Cambodge, Laos, Vietnam	0.7	3.0	3.7	3.7	3.3
Autre Asie	1.0	1.9	3.7	5.0	6.1
<b>Amérique, Océanie</b>	<b>1.3</b>	<b>1.6</b>	<b>2.3</b>	<b>3.0</b>	<b>3.5</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nombres de personnes</b>	<b>3 887</b>	<b>4 037</b>	<b>4 166</b>	<b>4 306</b>	<b>4 926</b>
(en milliers)					

Source : INSEE, recensements 1975-2005.

### 3. Historique de la politique migratoire et de la politique d'intégration

#### 3.1. *L'accès à la nationalité : l'intégration par la citoyenneté*

La question de l'intégration des immigrés s'est posée lors des premières migrations massives de travailleurs qui ont eu lieu au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>5</sup>. Le statut des nouveaux arrivants par rapport à la communauté nationale a dû être précisé, ainsi que celui des enfants de ces immigrés naissant sur le territoire français (conséquence du caractère de plus en plus permanent de l'immigration). La réforme du droit de la nationalité a été l'une des étapes importantes de la politique d'intégration. Cette évolution a d'abord concerné la troisième génération, avec l'adoption du principe du « double *jus soli* » en 1851 : un enfant né en France d'un étranger lui-même né en France a la nationalité française. La loi de 1889 portait sur la deuxième génération : un individu né en France de parents étrangers devient français à sa majorité. Depuis 1889, un étranger pouvait faire une demande de naturalisation au bout de dix ans de résidence, délai ramené à trois ans en 1927.

#### 3.2. *Ouverture à l'immigration et organisation de la politique d'accueil après la Seconde Guerre mondiale*

Après la Seconde Guerre mondiale, la politique d'accueil s'est heurtée à des problèmes de logement (existence de bidonvilles), que les pouvoirs publics ont pris en charge à travers la création en 1956 de la Société nationale de construction de logements pour les travailleurs algériens (SONACOTRAL). La politique sociale visant les travailleurs algériens est également passée par la création, en 1958, du FAS (Fonds d'action sociale pour les travailleurs musulmans d'Algérie en métropole et pour leurs familles). Sa mission était de promouvoir une action sociale familiale en faveur des travailleurs algériens dont les enfants restaient en Afrique, il était financé par des prélèvements sur les cotisations versées par les employeurs et les salariés au titre des allocations familiales (Cour des comptes, 2004).

L'action de ces deux institutions a été étendue à l'ensemble des immigrés en 1962 pour la première, devenue SONACOTRA, et en 1964 pour le FAS. Les domaines d'action du FAS (voir ci-dessous) se sont élargis en même temps que son public : il devait assurer des fonctions d'aide au logement, d'accès à la formation, d'enseignement de la langue et d'action culturelle à l'ensemble des travailleurs étrangers venant en France à titre permanent. Trois ans plus tard, sa compétence a été étendue aux travailleurs temporaires et à des groupes sociaux posant des problèmes d'adaptation sociale analogues à ceux des travailleurs étrangers. Outre la mise en œuvre de programmes d'action sociale et sanitaire, sa mission a été étendue à l'accueil. Dans les années 50 et 60, la France a donc répondu aux migrations de masse en renforçant sa politique d'intégration des travailleurs immigrés et de leurs familles.

La création du FAS et de la SONACOTRA témoigne d'une prise de conscience relativement précoce dans la France de l'après-guerre de la nécessité « d'accompagner » les migrations de travailleurs, même si les politiques adoptées s'adressaient en premier lieu aux travailleurs déjà placés sous l'autorité de la France dans leur pays d'origine (l'Algérie) et pour qui « l'émigration » ne signifiait pas qu'ils allaient relever de la compétence juridictionnelle d'un autre État. Avec l'indépendance de l'Algérie et la poursuite des arrivées de travailleurs algériens en France, la pratique consistant à financer

5. Ces migrations ont accompagné le processus d'industrialisation et concernaient essentiellement les Belges et les Italiens.

le FAS avec les « excédents » des contributions de sécurité sociale retenues sur les prestations familiales versées au titre des enfants restés en Algérie a été maintenue et élargie aux autres nationalités.

### ***3.3. Depuis les années 70 : crise économique, frein à l'immigration et renforcement de l'objectif d'intégration***

Le droit à la migration familiale a été consacré par une décision du Conseil d'État de 1978 qui annule un décret restrictif à cet égard. Cette décision reconnaît aux étrangers le droit de mener une vie familiale normale, tout en précisant que le gouvernement ne peut interdire l'occupation d'un emploi par les membres des familles de ressortissants étrangers (Cour des comptes, 2004). Cette décision a limité la possibilité des pouvoirs publics de restreindre les arrivées de familles en fonction du contexte économique et social, comme cela avait été le cas pendant les années 30. On est ainsi passé d'une situation où l'initiative des migrations était essentiellement du ressort des employeurs à une situation où la demande émanait des immigrés eux-mêmes et où on accordait une importance croissante à la question des droits de l'homme, tels qu'énoncés dans la Constitution.

Au début des années 80, l'objectif d'intégration a été affirmé par l'octroi de nouveaux droits aux étrangers : droit de créer une association de type 1901 (1981) et droit d'accéder à des postes d'administration et de direction des syndicats (1982). En 1983, le FAS est devenu le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles. L'adoption du terme « immigré » marque l'intention de prendre en compte l'installation durable et la référence aux « familles » de donner une dimension générationnelle à la migration. Les dernières différences juridiques séparant les naturalisés français et les Français de naissance (inéligibilité à certaines professions pendant dix ans) ont disparu en 1984.

L'amélioration des droits sociaux des étrangers a suivi la progression des droits politiques : dans les années 90, les étrangers originaires de pays hors UE ont progressivement obtenu l'accès aux prestations non contributives (comme le Revenu minimum d'insertion), ce droit étant consacré par la loi du 11 mai 1998. Pendant longtemps, les politiques d'accueil (c'est-à-dire les services destinés aux nouveaux arrivants) se sont pour l'essentiel résumées aux procédures d'examen et d'octroi des cartes de séjour, et il était exceptionnel que les nouveaux arrivants soient orientés vers des programmes de formation (notamment linguistique), des soins médicaux ou une prise en charge sociale appropriés. Les premiers éléments d'un service officiel national d'accueil n'ont été mis en place que dans les années 90 (voir ci-dessous).

Parallèlement, la lutte contre l'immigration irrégulière a été renforcée, même si les désaccords existant entre les partis politiques ont pu occasionner des allers-retours de certaines politiques. Ainsi, l'obligation d'un jugement préalable avant toute expulsion (au lieu que cette dernière soit un acte purement administratif) a été rétablie en 1981, puis supprimée en 1986, avant que le dispositif d'éloignement soit ensuite rendu de plus en plus strict. Les deux dernières décennies ont ainsi été marquées par un double mouvement d'intégration des immigrés en situation régulière et de mesures plus sévères à l'encontre des immigrés en situation irrégulière.

Les années récentes se sont caractérisées par un surcroît d'intérêt pour les politiques d'intégration, comme en témoignent plusieurs rapports officiels sur la question, tels que celui de la Cour des comptes (2004). Ce dernier est critique à l'égard de la politique d'intégration dont il souligne le manque de cohérence, dû notamment à la dispersion des institutions concernées.

## 4. La politique récente de la France en matière d'intégration

### 4.1. *Les acteurs publics et institutionnels de la politique d'intégration*

Ces dernières années, une forte consolidation a eu lieu à la fois au niveau des acteurs de la politique d'intégration et des mesures dans ce domaine. En mai 2007, un nouveau ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Co-développement a été créé, avec pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre l'action gouvernementale dans les domaines de l'immigration, du droit d'asile, de l'intégration des populations immigrées, de la promotion de l'identité nationale et du co-développement. Cette réorganisation devrait théoriquement se traduire par une centralisation de l'ensemble, ou du moins de la majorité, des activités du gouvernement relatives à l'immigration et aux immigrés. À l'exception des deux dernières attributions, ce regroupement des compétences est similaire à celui en vigueur en Australie. Toutefois, compte tenu du caractère récent de ce changement, il n'est pas possible d'affirmer s'il a abouti à la mise en œuvre de mesures d'intégration plus efficaces.

Jusqu'à une période récente, le programme d'accueil et d'intégration des citoyens étrangers relevait officiellement de la Direction de la population et des migrations (DPM) du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement. Les principaux acteurs publics au niveau opérationnel sont désormais au nombre de deux : l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), créée en avril 2005 et responsable des nouveaux arrivants, et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), instituée en mars 2006, et dont les attributions sont la mise en œuvre des mesures destinées aux immigrés résidents et aux personnes issues de l'immigration, et la participation à la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), un organisme public qui jouit d'une grande notoriété, s'occupe des cas individuels de discrimination et a en outre pour mission de promouvoir l'égalité. Au nombre des autres acteurs figurent une multitude d'ONG, d'associations et d'organisations qui interviennent dans l'accueil et l'accompagnement social des immigrés et des personnes issues de l'immigration, ainsi que des syndicats et des groupements d'employeurs.

Les pouvoirs publics se penchent depuis quelques années avec attention sur les questions d'intégration, en particulier sur le renforcement du suivi et de l'évaluation de l'intégration des immigrés et de leurs enfants, en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques appropriées, destinées à améliorer une situation qu'on s'accorde généralement à qualifier de délicate et requérant une intervention urgente. Certains dispositifs officiels en vigueur datent en fait du début des années 90, mais ont été réactivés. Les événements du 11-Septembre ont fait surgir la crainte que certains segments de la population qui sont mal intégrés dans la société française, mécontents et en manque de repères, n'en viennent à représenter des risques bien plus graves que des actes de petite criminalité, de la violence occasionnelle et des troubles urbains.

Le Haut Conseil à l'intégration (HCI), un organisme de réflexion indépendant créé en 1989 et dont la mission est de faire des propositions, à la requête du premier ministre, sur des sujets liés à l'intégration des immigrés, fait partie de ces institutions à avoir bénéficié d'une nouvelle impulsion. Le HCI soumet chaque année au premier ministre un rapport sur des questions relatives à l'intégration, et son avis a été sollicité à plusieurs reprises sur des aspects spécifiques de l'intégration. Plus récemment, il a publié un rapport sur les résultats de la politique de l'intégration au cours de la période 2002-05 (HCI, 2006).

Le Comité interministériel à l'intégration, créé au même moment que le HCI et dont la dernière réunion remontait à 1990, a été de nouveau convoqué en 2003, et chargé de concevoir et de coordonner, sous la direction du premier ministre, un programme d'action sur l'intégration dont les mesures s'étendront à quelque trente ministères. Ce programme d'action a trois objectifs principaux : *i*) concevoir des voies d'intégration pour les primo-arrivants, et en particulier un programme officiel d'accueil ; *ii*) promouvoir la mobilité sociale et professionnelle individuelle des immigrés et de leurs enfants ; *iii*) lutter contre l'intolérance et pour l'égalité des droits. Il a été précisé par « 55 mesures pour l'intégration », qui allaient de la création de l'ANAEM au doublement des bénéficiaires du programme de parrainage vers l'emploi, ou aux mesures visant à prévenir les mariages forcés. Depuis, le Comité se réunit tous les ans et continue de jouer un rôle important pour ce qui est de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique d'intégration.

Comme indiqué ci-dessus, les problèmes d'intégration sur le marché du travail que rencontrent les immigrés après leur période d'installation en France (ainsi que les personnes issues de l'immigration) sont pris en compte par les organismes et dans le cadre des programmes généraux destinés à l'ensemble de la population, comme c'est généralement le cas dans la plupart des pays de l'OCDE. L'État français a toujours eu pour position officielle de ne pas tenir compte, dans ses relations avec sa population, de considérations d'ordre ethnique, liées à l'origine nationale ou à l'appartenance à des groupes particuliers, mais plutôt de s'adresser à des individus égaux devant la loi et soumis de manière uniforme aux mêmes règles et réglementations. Cette attitude s'applique particulièrement dans le cas des enfants d'immigrés nés et éduqués en France, et qui obtiennent la nationalité française à leur majorité. Il est aussi généralement admis que les institutions de la société française, c'est-à-dire le cadre juridique, les tribunaux, les systèmes d'éducation et de santé et la réglementation du marché du travail sont les garants officiels et implicites de l'égalité en général, et de l'intégration progressive des nouveaux arrivants dans la société française en particulier. Comme nous le verrons, la réalité peut différer quelque peu des principes affichés.

En France (comme dans d'autres pays), les groupes et les territoires ou quartiers défavorisés, notamment ceux dans lesquels les immigrés et leurs enfants sont surreprésentés, sont l'objet de nombreuses politiques ciblées, que ce soit à l'échelon national, régional ou local. Bien que ce ciblage ne soit pas spécifiquement axé sur les immigrés et leurs enfants, ceux-ci constituent dans bien des cas un groupe prioritaire. Les ressources allouées à l'intégration des immigrés par le biais des programmes généraux susceptibles de comporter un ciblage indirect sont difficiles à évaluer, mais elles sont vraisemblablement plus élevées que les fonds directement consacrés à l'intégration (voir ci-dessous). L'analyse de l'ensemble de ces programmes et dépenses dépasse le cadre de la présente étude. Nous nous limiterons à l'examen de ceux qui considèrent généralement, si ce n'est officiellement, les personnes issues de l'immigration comme un groupe cible prioritaire. On les distingue souvent par le fait que leurs bénéficiaires cibles doivent comporter des personnes résidant en « zone urbaine sensible » (ZUS), une dénomination géographique qui désigne un territoire au taux de chômage élevé, et réputé « à risques ». Ces territoires comptent généralement une concentration élevée d'immigrés (vulnérables) et de leurs enfants.

Les politiques visant des territoires tels que les ZUS sont regroupées sous l'appellation de « politique de la ville », et on reconnaît aujourd'hui de manière implicite qu'elles ciblent les immigrés. La gestion de leurs crédits a en effet été confiée, à compter de 2007, à la nouvelle agence ACSE, qui prend également en charge les activités du FASILD (voir ci-dessous) explicitement axées sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants.

Bien qu'aucun des organismes généraux tels que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ne s'adresse exclusivement à la population immigrée, l'un d'entre eux mérite d'être mentionné, car il est ciblé sur les jeunes non qualifiés ou faiblement qualifiés, une catégorie dans laquelle les enfants d'immigrés sont en général surreprésentés. Il est par ailleurs très actif dans l'orientation des jeunes immigrés et des enfants d'immigrés vers certains programmes publics, tels que TRACE et CIVIS, et les programmes de parrainage vers l'emploi (voir ci-dessous). Il s'agit du réseau des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

Du fait que l'ANAEM et l'ACSE, les nouveaux acteurs publics de la politique de l'intégration, sont des créations récentes, il sera difficile de fournir une quelconque évaluation de leur efficacité. On peut toutefois affirmer qu'elles ne constituent pas une rupture avec le passé, dans le sens où elles consistent en un regroupement d'organismes préexistants.

#### 4.2. *La politique d'accueil*

Outre ses compétences en matière de recrutement et d'introduction en France des travailleurs étrangers, l'Office des migrations internationales (OMI) avait pour mission, depuis 1946 et jusqu'à une date récente, de participer aux volets administratif, sanitaire et social en matière de contrôle, d'accueil et de séjour des étrangers sur le sol français. Cependant, jusqu'en 1993, si l'intégration des immigrés bénéficiait de ressources financières et faisait l'objet de mesures au cas par cas, l'intégration des primo-arrivants était quant à elle peu prise en compte de manière systématique dans la politique publique officielle. Deux associations, présentes depuis longtemps aux côtés des nouveaux arrivants, étaient toutefois très actives dans le domaine des mesures d'intégration sur le terrain. Il s'agissait du Service social d'aide aux émigrants (SSAE), dont la création remonte à 1924, et de l'Association de service social familial migrants (ASSFAM), initialement créée en 1951 pour aider les familles d'immigrés algériens arrivant en France, et dont la mission a été étendue en 1979 à l'ensemble des catégories d'immigrés. Le champ d'activité de ces deux associations est large : informations d'ordre général sur la vie en France, aide juridique, médiation avec le système scolaire et les institutions publiques, aide familiale, services d'éducation de base aux adultes, etc. Depuis les années 50, elles sont sous contrat avec le Fonds d'action sociale (FAS, le prédécesseur du FASILD) et ont pour mission de faciliter, aux échelons national et local, l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs immigrés et de leurs familles (voir ci-dessous).

En 1990 a eu lieu la première tentative d'instauration de programmes régionaux en faveur de l'intégration des populations immigrées, les préfets<sup>6</sup> étant chargés de mettre en place des dispositifs visant à faciliter l'intégration des immigrés et des personnes issues de l'immigration, et d'évaluer les initiatives antérieures. Dans la pratique, toutefois, les régions qui avaient mis au point un programme concret et opérationnel étaient peu nombreuses. En 1993, une circulaire du gouvernement a formalisé les premiers programmes d'accueil à l'échelon départemental, destinés aux immigrés au titre du regroupement familial. Celle-ci précisait que l'accueil des proches devait être préparé avant leur arrivée avec l'immigré déjà en France, et que la famille devait bénéficier d'un premier accueil officiel. Des mesures d'intégration étaient proposées pour faciliter l'installation et un suivi était prévu. Le plan départemental d'accueil devait donner un

6. Les préfets sont les représentants de l'État dans les départements, qui sont au nombre de 100. Ils sont chargés de représenter l'État auprès des administrations locales, sont responsables du maintien de l'ordre public et de la sécurité, des documents officiels et des règles en matière d'immigration, et doivent contrôler la légalité des actes des collectivités locales.

caractère officiel définitif à l'organisation de ces mesures. L'année suivante, une nouvelle directive a précisé que l'apprentissage de la langue ferait partie intégrante des plans départementaux d'accueil. Tous les adultes arrivés en France au titre du regroupement familial se sont alors vu accorder un crédit de 200 heures de formation linguistique, et étaient prioritaires dans l'enseignement linguistique financé par le FAS.

En 1995, le FAS a été chargé de réaliser un examen du système de formation linguistique destiné aux immigrés adultes. Il s'est livré à une évaluation des niveaux et des exigences sur la base d'une enquête de l'INSEE/INED consacrée à la mobilité géographique et à l'insertion sociale, dont il est ressorti que 45 % de la totalité des citoyens étrangers adultes possédaient une maîtrise insuffisante du français, que ce soit à l'oral, à l'écrit, ou aux deux, et que 450 000 d'entre eux, soit environ 29 %, maîtrisaient mal le français tant à l'oral qu'à l'écrit. Compte tenu de ces chiffres, le FAS a estimé que le nombre de places offertes chaque année en cours de français ne couvrait que 3 % à 10 % des besoins potentiels, si on prend en compte le critère de la maîtrise écrite et orale. Cette évaluation ne s'est traduite par aucune mesure concrète.

En 1999, les plans départementaux d'accueil ont été élargis aux membres étrangers de famille de Français, et à la famille des réfugiés ne séjournant pas en centre provisoire d'hébergement. Il était recommandé de porter une attention particulière à la situation de cette dernière catégorie, eu égard à son besoin de protection. La circulaire insistait fortement sur le fait que l'accueil doit commencer dès le dépôt des dossiers de demande de regroupement familial, et que le demandeur doit être informé sur les actions à envisager dès l'arrivée de sa famille, l'accent étant particulièrement mis sur l'apprentissage de la langue française. L'accueil à l'arrivée devait être enrichi, systématisé et personnalisé, avec le concours des services sociaux spécialisés, lorsque leur intervention était jugée nécessaire. Sur le plan de l'organisation, les principaux acteurs mobilisés étaient les Directions départementales des affaires sanitaires et sociales, le FAS, l'OMI et les services sociaux compétents, en particulier le SSAE et l'ASSFAM. Il a été demandé à l'ensemble des départements de mettre en place un plan départemental d'accueil devant définir les modalités de prise en charge et le rôle de chaque acteur, évaluer les besoins et recenser les ressources existantes et les moyens supplémentaires nécessaires, et prévoir un programme de suivi et de contrôle.

L'accueil à proprement parler, organisé le même jour et au même lieu que la visite médicale réglementaire, devait comporter une présentation de la société française (modes de vie, droits et obligations), le cas échéant dans la langue parlée par le nouvel arrivant, un entretien personnalisé permettant de faire un bilan social, un bilan linguistique (si nécessaire) et un premier entretien avec un travailleur social qualifié (si nécessaire).

Cette première étape vers l'officialisation du processus d'accueil consistait ainsi en une spécification précise des mesures que devaient prendre les acteurs déjà associés à l'accueil des immigrés, en fonction de leurs responsabilités et de leurs compétences, tout en élargissant le processus à une catégorie plus vaste d'immigrés et à l'ensemble des départements. La définition exacte des mesures à prendre était déléguée à l'échelon local. Dans la pratique, toutefois, du fait que les services nécessaires n'étaient pas disponibles dans l'ensemble des régions, seul environ un cinquième des arrivants en bénéficiaient.

### **4.3. *Le Contrat d'accueil et d'intégration (CAI)***

La deuxième étape a eu lieu en 2005 avec la création de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), qui fusionnait les moyens et les compétences des deux principaux acteurs de l'accueil et de l'intégration des immigrés (l'OMI et le SSAE). Le



programme d'accueil en vigueur s'est vu octroyer un statut officiel et reconnu, avec le Contrat d'accueil et d'intégration, et a été étendu à l'ensemble des départements, après avoir été expérimenté pendant un an dans un nombre limité de départements.

Le CAI, contrat qui énonce les responsabilités de l'État et du nouvel arrivant, est proposé aux immigrés lors de leur visite à une plate-forme locale de l'ANAEM. Initialement facultatif, il est désormais obligatoire (voir ci-dessous). Il engage ses signataires dans un certain nombre de domaines, et donne également aux immigrés le droit de bénéficier de plusieurs services (essentiellement de formation). En contrepartie, ceux-ci s'engagent à respecter les valeurs et les principes fondamentaux de la République française, et à suivre la formation prescrite. Ce contrat est signé pour une période d'un an renouvelable une fois. Il n'est lié à aucune indemnité spécifique d'introduction, et seuls les réfugiés et les immigrés résidant depuis au moins cinq ans peuvent prétendre à l'aide sociale (le RMI<sup>7</sup>), dont le montant s'élève, depuis janvier 2007, à environ 440 EUR par mois pour une personne seule, et à 660 EUR pour un couple, chaque enfant donnant droit à une somme supplémentaire. À titre de comparaison, le montant du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est de 1 250 EUR pour un emploi de 35 heures hebdomadaires. Les immigrés titulaires d'un permis de séjour de longue durée (un an) peuvent également bénéficier des autres transferts sociaux comme les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire.

La session initiale d'une demi-journée comporte la présentation du contrat, un aperçu sur la vie en France, les lois et valeurs françaises. Elle comprend aussi un examen médical, un entretien avec un travailleur social qui identifiera les besoins spécifiques, y compris un accompagnement personnalisé si besoin. Elle permet également d'évaluer les capacités linguistiques de la personne. La formation suivante comporte une session obligatoire d'une journée sur la citoyenneté (« formation civique ») et, en fonction de la maîtrise du français de l'immigré, une formation linguistique de 200 à 400 heures. Au nombre des autres sessions d'information, facultatives, figure une session d'une journée intitulée « Vivre en France » qui s'apparente à une présentation des services et des institutions publics et de la vie quotidienne en France. Depuis 2008, le suivi peut inclure une évaluation des qualifications. Les inscriptions à ces diverses sessions et aux autres rendez-vous se font directement à la plate-forme locale, en présence de l'immigré, par un conseiller de l'ANAEM qui est également chargé du suivi du contrat et de l'évaluation des progrès accomplis.

Les sessions de formation prescrites sont obligatoires et un non-respect des immigrés dans ce domaine peut entraîner le non-renouvellement du titre de séjour ou le refus de la délivrance d'une carte de résident (dix ans). La loi stipule explicitement que le respect des conditions du contrat sera pris en compte lors de l'attribution de la carte de séjour et, à terme, de l'octroi de la nationalité française.

À la fin novembre 2006, plus de 200 000 contrats avaient été signés, avec un taux d'adhésion (nombre de contrats signés/nombre de contrats proposés) de 93 %. Les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne représentent plus des deux tiers des signataires, toutes les nationalités enregistrant des taux d'adhésion élevés. Quelque 85 % des signataires étaient âgés de moins de 40 ans, les membres de famille de Français étant majoritaires (56 %). Les non-signataires se retrouvent principalement chez les immigrés plus âgés et chez ceux qui ont le plus de difficultés à communiquer en

---

7. Le RMI (Revenu minimum d'insertion) est un revenu annuel minimum garanti versé aux personnes qui s'engagent à prendre part à des actions définies en commun avec elles, et nécessaires à leur intégration sociale et professionnelle.

français. Les trois quarts des refus sont relatifs à un manque d'intérêt, le quart étant lié à des problèmes de garde d'enfant, de transport ou à des horaires de formation non adaptés. Face au refus de certains immigrés maîtrisant mal le français, c'est-à-dire ceux qui ont le plus besoin d'une formation linguistique, de signer le contrat, celui-ci est devenu obligatoire depuis 2007.

Le niveau de maîtrise du français s'est révélé plus élevé que prévu, près de 70 % des signataires étaient considérés comme possédant une maîtrise suffisante de la langue, ce qui s'explique par la proportion élevée des immigrés en provenance d'Afrique francophone, ainsi que par le fait qu'environ 45 % d'entre eux résidaient déjà en France depuis au moins deux ans. Les autres, c'est-à-dire les personnes pour lesquelles communiquer en français était difficile (18 %) ou impossible (13 %) ont été invitées à suivre une formation linguistique organisée par l'ACSE (voir ci-dessous). La fréquentation effective à cette formation n'était toutefois que de 65 % environ en 2004. On ignore les raisons de cette non-participation (au nombre desquelles pourrait notamment figurer le fait d'avoir trouvé un emploi).

Initialement, une « attestation ministérielle de compétences linguistiques » (AMCL) était remise aux migrants dont le niveau de français était jugé satisfaisant, ce qui les dispensait de l'obligation d'apporter la preuve de leur maîtrise des compétences linguistiques de base nécessaires dans la vie quotidienne, une des conditions de l'octroi de la nationalité française. Pour certains immigrés, toutefois, ce niveau de connaissance, c'est-à-dire la maîtrise du français écrit et oral, ne peut pas être considéré comme étant suffisant pour pouvoir accéder aux programmes publics généraux du marché du travail. En 2007, l'AMCL a été remplacée par le Diplôme initial de langue française (DILF), devenu à compter de cette date le niveau de référence pour l'évaluation de la maîtrise du français.

En 2006, les ressources allouées à la formation linguistique s'élevaient à quelque 60 millions EUR, pour environ 30 % des 95 000 signataires du CAI, et elles devraient augmenter en 2007-08. Le nombre d'heures effectives d'apprentissage du français (200 à 400 heures) est modeste par rapport à ce que proposent d'autres pays<sup>8</sup>, et leur nombre maximal est légèrement inférieur à la limite au-delà de laquelle, ainsi que le montrent des études empiriques, des cours supplémentaires ne seraient plus efficaces au regard de l'accès à l'emploi (OCDE, 2007). Quoi qu'il en soit, l'apprentissage du français est entré en 2004 dans le champ de la formation professionnelle continue, ce qui dans la pratique signifie que cet apprentissage confère l'ensemble des droits et avantages (congés, diplômes, financement) associés à ce type d'éducation<sup>9</sup>. Les salariés qui maîtrisent mal le français peuvent désormais acquérir le niveau requis dans des conditions compatibles avec leur emploi. Ce droit ne s'applique toutefois pas aux demandeurs d'emploi et aux autres individus sans emploi souffrant du même handicap qui peuvent toutefois être orientés vers l'ACSE (voir ci-dessous) en vue de suivre une formation linguistique, à condition qu'elle soit considérée comme nécessaire pour leur permettre de trouver un emploi rémunéré.

S'agissant de l'aide en matière d'accès au marché du travail, la session d'information « Vivre en France » comporte un module facultatif d'une heure et demie destiné aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, ou prévoyant de s'y inscrire, ainsi qu'aux jeunes

- 
8. En Australie, les immigrés peuvent suivre jusqu'à 1 300 heures de formation linguistique, et au Danemark 2 000 heures. L'Allemagne n'accorde pour sa part que 600 heures, et la Belgique moins de 200.
  9. Selon le droit du travail français, les entreprises en France doivent consacrer de 0.55 % à 1.6 % (le pourcentage variant en fonction de la taille de l'entreprise) de leur masse salariale à la formation. La formation linguistique entre désormais dans le domaine d'application de cette loi.

de 16 à 25 ans susceptibles d'être suivis par une Mission locale (voir ci-dessous). Il peut également s'adresser aux autres primo-arrivants qui ont des perspectives d'emploi qualifié mais qui risquent de se heurter à certaines difficultés sur le marché du travail (emploi précaire, surqualification, etc.). L'objectif de ce module est de faire connaître aux immigrés les divers organismes et agences d'aide à la recherche d'emploi et de formation, de leur présenter les droits et les devoirs liés au statut de demandeur d'emploi ou de travailleur, et de les convaincre de la nécessité de donner une image plus fidèle de leurs compétences et de leur valeur sur le marché du travail. Depuis 2008, la session inclut une évaluation des compétences et qualifications des nouveaux arrivants et de leur adéquation avec le marché du travail français et détermine les besoins éventuels en formation ou en éducation.

La question de la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger, très débattue dans de nombreux autres pays, bénéficie d'une moindre attention en France, en dépit de l'importance que représentent les qualifications officielles sur le marché du travail français. Cet état de fait pourrait être lié aux faibles qualifications d'une grande partie des immigrés dans le passé, un phénomène observé aussi dans d'autres pays européens. C'est une situation qui évolue, cependant, les immigrés récents étant plus souvent diplômés du supérieur (27 %) que la population née dans le pays dans son ensemble (22 %), mais moins que les cohortes récentes nées dans le pays (39 %). Des procédures de reconnaissance existent toutefois, que ce soit au niveau des instances régionales d'éducation (les rectorats d'académie) ou de l'ENIC-NARIC<sup>10</sup>, le Centre français d'informations sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes. Cependant, l'ENIC-NARIC ne reçoit que peu de demandes et semble n'avoir qu'un domaine de compétence limité. En France, la notion d'équivalence des diplômes est considérée sous l'angle juridique, ce qui dans la pratique signifie qu'aucune équivalence officielle reconnue ou accordée n'est juridiquement contraignante. Un immigré qui souhaite faire reconnaître son diplôme se voit remettre une « assimilation » ou une « attestation de reconnaissance de niveau d'études ». Le premier de ces documents est proposé par les administrations organisatrices de concours ou les établissements de formation. Une commission reconnaît un niveau d'études et autorise le demandeur à se présenter à un concours ou lui permet de poursuivre ses études au niveau qu'elle estime correspondre à la formation suivie à l'étranger par rapport aux enseignements délivrés dans l'établissement. Aucun certificat ou document d'équivalence n'est délivré. Le niveau d'éducation française auquel les qualifications étrangères sont considérées équivalentes est essentiellement implicite.

L'attestation, pour sa part, est destinée à aider un utilisateur éventuel (en particulier un employeur) à comprendre le parcours éducatif d'un individu. Elle situe le diplôme étranger dans le *système éducatif d'origine* sans faire référence au système éducatif français. Elle indique le nombre d'années d'études que sanctionne le diplôme et, dans la mesure du possible, les débouchés de ce diplôme dans le pays d'origine. Elle ne fait pas référence aux qualifications du système éducatif français et n'établit avec lui aucune comparaison. C'est par la suite à l'employeur qu'il revient de décider si le diplôme présenté sanctionne effectivement les compétences nécessaires au poste auquel postule le candidat. Pour les professions réglementées, l'attestation ne donne pas l'autorisation d'exercice en France. Pour cela, les immigrés doivent obtenir l'autorisation nécessaire auprès des instances compétentes (voir [www.ciep.fr/enic-naricfr/equivalence.php](http://www.ciep.fr/enic-naricfr/equivalence.php)).

10. European Network of Information Centre – National Academic Recognition Information Centre.

#### 4.4. *Les mesures d'intégration dès l'arrivée*

Créée récemment, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) joue un rôle central dans la mise en œuvre des politiques d'intégration. Elle reprend une grande partie des anciennes attributions du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), ainsi que celles liées à la politique de la ville, en vue de coordonner plus efficacement les mesures et de renforcer l'efficacité de ces deux domaines d'action.

Bien que le FASILD ait été il y a peu absorbé par l'ACSE, nous continuerons à l'évoquer au présent dans la suite du chapitre car la majorité de ses fonctions se maintiennent au sein de l'ACSE, même si sa place officielle dans l'organigramme administratif a été modifiée.

Le FASILD est un établissement public national à caractère administratif, placé sous la tutelle des ministères du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, et du Budget. Son histoire remonte à la création du FAS, son prédécesseur, en 1958 (voir ci-dessus). Depuis 1990, il traite de questions relatives à l'accueil, l'action éducative, la formation et l'emploi, le logement des familles et des personnes isolées, l'insertion sociale et la lutte contre toutes les formes de discrimination. En 2001, sa mission a été redéfinie vers l'intégration des personnes immigrées ou issues de l'immigration, et la lutte contre les discriminations. C'est également en 2001 que le FAS est devenu le FASILD.

En 2005, son budget provenait à 95 % des subventions de l'État et s'élevait à 181 millions EUR. Le reste émanait essentiellement du Fonds social européen. Les dépenses liées à ses interventions représentaient environ 157 millions EUR, le reste constituant le budget de fonctionnement. En 2004, il a accordé un financement à quelque 4 500 associations et organismes. Les dépenses liées au marché du travail regroupent celles consacrées à l'enseignement de la langue (environ 37 % du total), aux primo-arrivants (3 %), à la prévention et à la lutte contre les discriminations (3.5 %), et à la promotion de la diversité culturelle (environ 7 %). La moyenne des dépenses du FASILD pour chaque nouvel arrivant adulte s'élève à environ 50 EUR, hors apprentissage de la langue. Ce chiffre n'inclut pas les montants dépensés dans le cadre des programmes généraux du marché du travail qui ne ciblent pas directement les immigrés.

Le FASILD est présent dans la totalité des régions, et ses interventions officielles, telles que celles portant sur l'enseignement du français et la formation, sont conduites à l'échelon régional par le biais de marchés publics. Le FASILD est géré par un conseil d'administration national et par 16 comités régionaux qui regroupent des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et des spécialistes de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Les personnes issues de l'immigration sont fortement représentées dans ses structures, ce qui peut lui permettre d'établir des liens entre l'administration publique centrale et sa clientèle cible d'immigrés.

Le rôle du FASILD consiste à relayer les priorités nationales en matière d'intégration des immigrés à l'échelon local, et à assurer la coordination entre les nombreux groupes et associations actifs dans ce domaine. Il use pour cela de sa capacité de financement et des responsabilités qui lui ont été officiellement confiées en matière d'intégration des immigrés. Cependant, compte tenu du budget limité dont il dispose pour ses interventions sur le marché du travail, et du fait que les problèmes d'intégration des immigrés sur le marché du travail sont généralement pris en compte dans les programmes généraux, ses fonctions de coordination et de suivi semblent être sa principale raison d'être dans ce

domaine, ses financements lui garantissant une présence et une influence au niveau local. Ses liens avec la communauté immigrée à l'échelon local garantissent, en l'absence d'associations officielles d'immigrés reconnues par l'État, la remontée des préoccupations et des difficultés des immigrés au regard du marché du travail vers l'administration centrale.

L'enseignement linguistique pour les primo-arrivants, tel que prévu dans le CAI et administré au départ par le FASILD, relève désormais directement de l'ANAEM, l'ACSE ayant conservé ses compétences en matière d'enseignement du français auprès des immigrés installés, en fonction des besoins.

La deuxième responsabilité de l'ACSE, soit la gestion des contrats urbains de cohésion sociale, sera examinée ultérieurement, dans le cadre de l'analyse de la situation des immigrés de la deuxième génération.

#### **4.5. Politique de naturalisation<sup>11</sup>**

La loi sur la nationalité française combine les concepts juridiques de droit du sol et de droit du sang. Les personnes nées en France acquièrent la nationalité française à la naissance si au moins un de leurs parents est né en France. Si ce n'est pas le cas, elles l'obtiendront automatiquement à l'âge de 18 ans, si elles ont résidé en France pendant au moins cinq années consécutives depuis l'âge de 11 ans. Les personnes nées à l'étranger peuvent acquérir la nationalité française par déclaration après quatre années de cohabitation si elles épousent un citoyen français, ou par décret, suite à leur demande, et sous certaines conditions : être âgé d'au moins 18 ans, vivre en France depuis cinq ans au moins au moment de la demande, être de bonne moralité et ne pas avoir de casier judiciaire, et apporter la preuve de son intégration dans la société française, en particulier en justifiant d'une maîtrise suffisante du français, et d'une bonne connaissance des droits et des devoirs des citoyens.

En 2004, 41 % des immigrés en France étaient titulaires de la nationalité française, un pourcentage qui se situe dans la moyenne internationale, mais les taux de naturalisation varient fortement par pays ou par région d'origine des immigrés. On trouve les pourcentages les plus élevés chez les personnes originaires d'Asie du Sud-Est, suivies par les Africains d'Afrique subsaharienne, les Marocains et les Européens de l'Est. À l'autre extrémité du spectre, les pourcentages sont relativement faibles pour les personnes nées au Portugal, en Algérie, en Turquie et dans les pays occidentaux hors Europe du Sud. Les taux peu élevés des immigrés en provenance des pays européens témoignent incontestablement de l'impact de l'entrée dans l'UE de ces pays, dont les ressortissants ont désormais moins de raisons de demander la nationalité française que les ressortissants originaires d'autres régions du monde. En règle générale, les travailleurs manuels et les personnes inactives sont moins nombreux à acquérir la nationalité française que les spécialistes et les directeurs, les techniciens et les autres employés de bureau. Les résultats en matière d'emploi sont plus favorables pour cette dernière catégorie, mais le lien avec le pays de naissance est moins évident, étant donné qu'on retrouve de faibles taux de naturalisation chez des personnes nées à l'étranger affichant des performances aussi bien satisfaisantes (Portugais) que non satisfaisantes (Algériens) sur le marché du travail.

11. La présente section s'inspire largement de Fougère et Safi (2007).

Le fait de posséder la nationalité française est généralement synonyme de meilleures performances en matière d'emploi en raison d'un accès facilité aux emplois du secteur public. En France, le secteur public (regroupant les entreprises publiques et la sécurité sociale) représente 22 % de l'emploi total, mais seuls 11 % des immigrés y sont employés. La nationalité française simplifie également les procédures d'embauche, ou du moins rassure les employeurs sur l'absence d'irrégularités. Par ailleurs, la naturalisation peut témoigner d'une meilleure intégration, les personnes possédant une bonne maîtrise de la langue et un niveau d'instruction élevé choisissant par elles-mêmes de demander la nationalité française et affichant des résultats plus satisfaisants au regard de l'emploi. Examiner ces résultats uniquement au regard de la nationalité ne permet pas de distinguer l'impact des choix personnels de celui de la naturalisation.

Toutefois, après prise en compte des facteurs susceptibles d'influer à la fois sur la naturalisation et sur les performances en matière d'emploi (comme le niveau d'instruction), il ressort que l'acquisition de la nationalité française a un impact très fort sur l'emploi, de 23 points de pourcentage en moyenne, pour les femmes comme pour les hommes (Fougère et Safi, 2007). Les sources de données utilisées permettent d'établir une comparaison entre l'évolution des taux d'emploi des personnes naturalisées au cours d'une période spécifique, et celle des taux d'emploi des personnes n'ayant pas acquis la nationalité, au cours de la même période. La prime liée à la naturalisation varie fortement en fonction du pays ou de la région d'origine, ainsi que du sexe, les hommes originaires des pays d'Afrique subsaharienne et les femmes venues de Turquie enregistrant une majoration de plus de 40 points de pourcentage, contre seulement la moitié pour les hommes et les femmes portugais et les femmes originaires d'Afrique subsaharienne. Ce phénomène de prime liée à la naturalisation s'observe dans d'autres pays, en particulier en Belgique (voir chapitre 2).

Il semblerait par conséquent que les employeurs utilisent le critère de la nationalité française comme instrument de filtrage dans leurs décisions d'embauche. On ignore toutefois s'ils considèrent la nationalité française comme la garantie d'une plus forte motivation ou d'une plus grande productivité, ou comme le gage d'une intégration plus facile des immigrés sur leur lieu de travail. Il est toutefois peu probable que la naturalisation à proprement parler se traduise par une hausse perceptible de la productivité, ou un changement de comportement notable des immigrés sur leur lieu de travail, même s'il est possible qu'elle augmente la probabilité d'être embauché à un poste à plus forte productivité. L'impact mesuré est considérable et porte à croire que les employeurs privilégient de manière systématique les travailleurs immigrés de nationalité française, ce qui plaide fortement en faveur de l'adoption par les immigrés de la nationalité française, si rien ne s'y oppose par ailleurs.

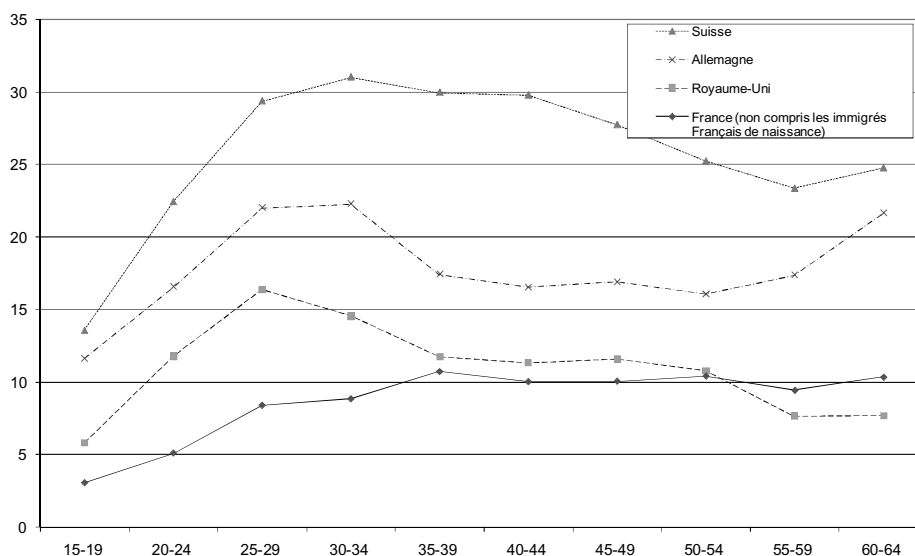
Pour résumer, les mesures d'intégration destinées aux immigrés à leur arrivée en France et au cours de la période suivant cette arrivée sont relativement modestes par rapport aux dispositifs en vigueur dans les pays nordiques, et se rapprochent peut-être davantage de ce qui se pratique en Allemagne. Les mesures d'accueil en vigueur ne semblent pas très étendues, à l'exception de la formation linguistique. Les services conçus spécifiquement pour répondre aux besoins des immigrés, particulièrement pour ce qui est de la connaissance du marché du travail français, des techniques de recherche d'emploi et de la reconnaissance des qualifications sont limités dans leur champ d'action et dans le temps. Comme nous le verrons, ce manque relatif, jusqu'à récemment, de services d'accueil officiels, bien qu'il ne constitue pas forcément une explication, peut aider à comprendre pourquoi les performances des primo-arrivants sur le marché du travail sont relativement décevantes et ne s'améliorent qu'à l'issue d'une période

relativement longue. Quant à savoir si les services mis en place récemment seront suffisants pour assurer une augmentation notable des résultats en matière d'emploi, la question reste ouverte.

## 5. Analyse plus détaillée des résultats des immigrés sur le marché du travail

En France, la population immigrée de la tranche d'âge 15-64 ans est une population vieillissante, les individus des catégories d'âge supérieures au sein de cette tranche étant plus nombreux que les immigrés plus jeunes (graphique 3.3). À titre d'illustration, les personnes nées à l'étranger représentent un peu plus de 3 % des 15-19 ans, mais environ 10 % de tous les âges au-delà de 35 ans, le pourcentage augmentant à chaque tranche de cinq ans. Il s'agit d'une caractéristique unique dans les pays d'immigration traditionnels en Europe, la plupart d'entre eux affichant une pyramide des âges similaire à celle observée chez les trois autres pays du graphique 3.3, avec un pic au niveau de la génération des 25-35 ans. Cette singularité témoigne de la chute des niveaux de migration en France par rapport à l'époque antérieure au premier choc pétrolier de 1973, et de l'absence de mouvements significatifs dans les années 90. Même si les arrivées augmentent depuis quelques années, leur nombre n'est pas suffisant pour modifier cette tendance générale.

**Graphique 3.3. Population née à l'étranger en pourcentage de la population totale, par groupe d'âge, dans quelques pays de l'OCDE, 2005**

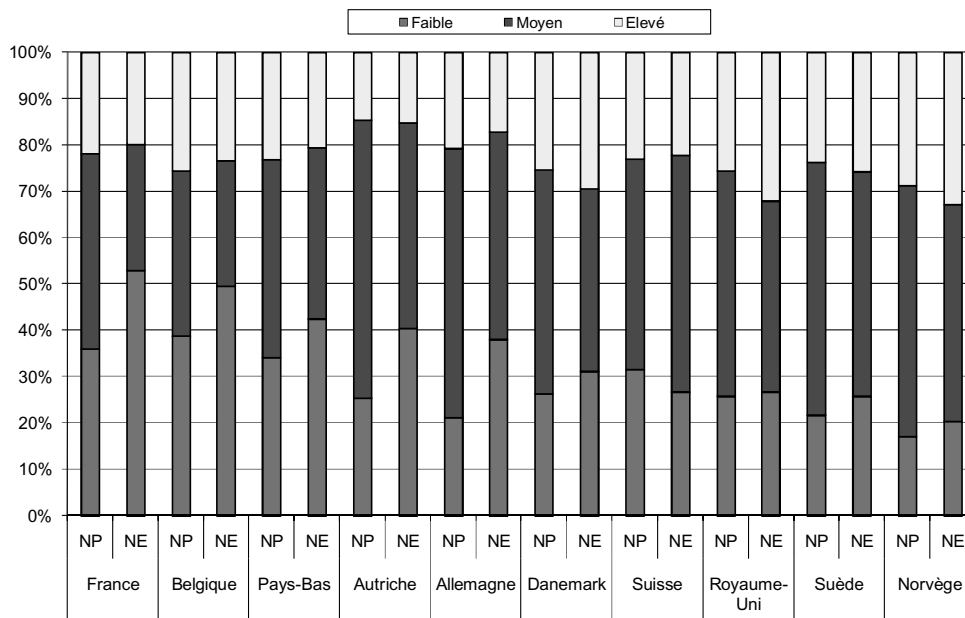


Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

Le niveau d'instruction de la population immigrée est en moyenne inférieur à celui de la population autochtone. Sur l'ensemble des dix pays d'immigration pris en compte dans le graphique 3.4, c'est en France que la population née à l'étranger affiche le pourcentage le plus élevé (> 50 %) de personnes titulaires d'une qualification de niveau inférieur à celui du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Toutefois, ce pourcentage est également important (environ 36 %) dans la population née en France : les écarts de niveau d'instruction entre les populations autochtone et née à l'étranger sont donc globalement similaires à ceux qu'on retrouve en Allemagne et en Belgique. En règle générale, les nouveaux arrivants sont plus nombreux que les Français nés en France à posséder un faible niveau d'instruction, et aussi nombreux qu'eux à afficher un niveau

d'instruction élevé. Cela s'explique à la fois par l'augmentation des niveaux d'études dans les pays d'origine et par la persistance des mouvements d'immigrés faiblement qualifiés dans des communautés bien établies. Ces immigrés sont ceux qui ont le plus à gagner d'une installation réussie dans un pays d'accueil de l'OCDE.

**Graphique 3.4. Niveau d'instruction selon le lieu de naissance, personnes âgées de 25 à 64 ans, moyenne annuelle, 2001-05**



NE = né à l'étranger ; NP = né dans le pays.

*Note* : Les pays sont classés en ordre décroissant du pourcentage des personnes nées à l'étranger ayant un faible niveau d'instruction.

*Source* : Enquête communautaire sur les forces de travail.

Les différences dans la structure par âge et de niveau d'instruction devraient avoir un impact sur les performances des immigrés en matière de taux d'activité, par rapport à celles des personnes nées en France, mais les effets de l'âge et de l'éducation ont tendance à s'annuler. Les immigrés plus âgés ont en général des performances supérieures à la moyenne sur le marché du travail, alors qu'un faible niveau d'instruction est souvent associé à des performances médiocres. Globalement, l'effet net semble positif, c'est-à-dire que les taux d'emploi et de chômage de la population immigrée sont respectivement plus élevés et plus faibles que si cette population présentait la même pyramide des âges et la même structure de niveau d'instruction que la population née en France.

Toutefois, la population immigrée n'est pas homogène pour ce qui est des résultats sur le marché du travail. Le tableau 3.3 présente les résultats moyens, sur une période de cinq ans, d'immigrés originaires de pays et de régions multiples, et fournit, outre les valeurs observées, les valeurs ajustées en fonction des différences d'âge et de structure de niveau d'instruction. Les immigrés de sexe masculin originaires des pays de l'UE et les femmes originaires du Portugal affichent en général des résultats satisfaisants sur le marché du travail par rapport aux personnes nées en France. Tous les autres groupes d'origine étrangère ont des taux d'emploi inférieurs et des taux de chômage supérieurs à ceux des personnes nées en France, les immigrés originaires du Maghreb affichant dans ce domaine les moins bons résultats. Ces caractéristiques se retrouvent en général chez les femmes immigrées. Nos évaluations ne font toutefois que confirmer un constat largement admis.



Cependant, l'ajustement des données en fonction des différences d'âge et de niveau d'instruction entraîne une amélioration des résultats des immigrés qui enregistraient déjà auparavant des résultats satisfaisants (principalement ceux originaires des pays d'Europe du Sud), alors que c'est l'inverse pour les personnes originaires du reste du monde.

**Tableau 3.3. Résultats relatifs à l'emploi et au chômage de la population née dans le pays de résidence et née à l'étranger par pays/région d'origine, 2001-05, France**

	Hommes					
	Rapport emploi-population			Taux de chômage		
	Ajusté pour l'âge et l'éducation			Ajusté pour l'âge et l'éducation		
	Observé	Différence		Observé	Différence	
Nés dans le pays de résidence	69.8	--	--	7.3	--	--
Nés à l'étranger	66.3	60.8	-5.5	13.7	14.9	1.2
Espagne	71.6	74.1	2.5	5.5	7.0	1.4
Italie	63.9	71.1	7.1	4.5	5.6	1.1
Portugal	81.3	82.5	1.2	4.9	4.6	-0.3
Autre UE15	71.2	65.0	-6.3	6.8	9.2	2.4
Autre Europe	64.1	57.1	-7.0	13.1	15.3	2.2
Algérie	59.0	53.7	-5.2	18.2	21.5	3.3
Maroc	62.7	57.9	-4.8	18.2	19.0	0.8
Tunisie	63.4	55.7	-7.6	16.8	18.8	2.0
Autre Afrique	65.4	51.8	-13.6	18.6	20.2	1.6
Turquie	65.9	58.7	-7.2	18.8	14.4	-4.4
Autre Asie	69.3	58.5	-10.8	10.8	11.4	0.6
Autre	65.5	57.5	-8.0	14.4	15.3	0.9
	Femmes					
	Rapport emploi-population			Taux de chômage		
	Ajusté pour l'âge et l'éducation			Ajusté pour l'âge et l'éducation		
	Observé	Différence		Observé	Différence	
Nées dans le pays de résidence	58.2	58.2	--	9.5	9.5	--
Nées à l'étranger	47.4	42.9	-4.5	16.4	17.1	0.7
Espagne	54.1	56.1	2.0	8.0	9.8	1.8
Italie	47.1	49.4	2.3	11.1	13.9	2.8
Portugal	69.3	71.6	2.3	7.5	6.5	-1.0
Autre UE15	52.3	44.0	-8.3	8.5	11.6	3.0
Autre Europe	48.2	39.4	-8.8	16.1	18.7	2.6
Algérie	44.6	40.2	-4.3	18.5	21.7	3.2
Maroc	37.0	32.1	-4.9	24.8	24.5	-0.3
Tunisie	42.6	39.7	-2.9	14.4	15.5	1.1
Autre Afrique	47.8	42.0	-5.8	20.9	19.2	-1.7
Turquie	19.5	19.1	-0.5	38.4	26.8	-11.6
Autre Asie	45.9	38.3	-7.5	18.9	19.3	0.4
Autre	46.8	37.0	-9.8	19.5	21.7	2.2

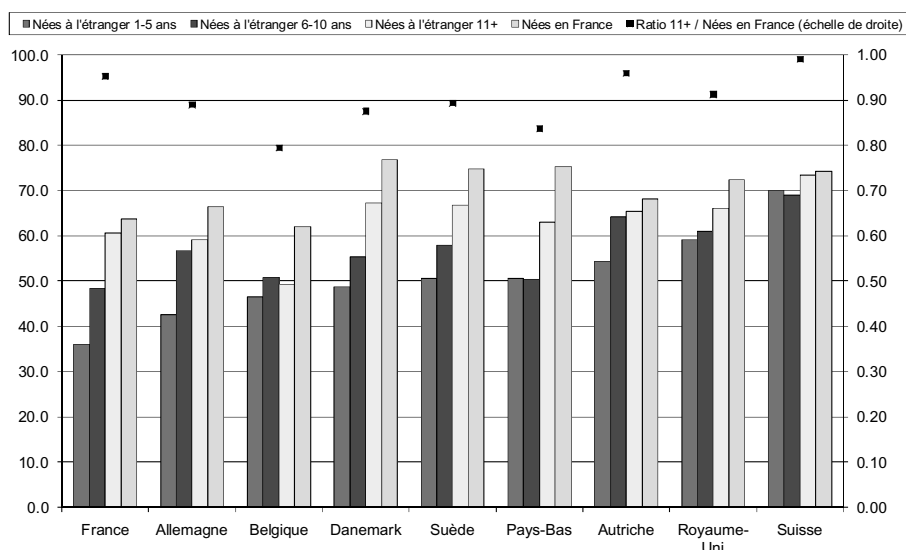
*Note* : Les taux ajustés sont obtenus à partir d'un premier calcul des probabilités relatives (population de référence : personnes nées en France) obtenus par un modèle logistique en contrôlant l'âge et le niveau d'instruction. Ces probabilités relatives sont ensuite appliquées aux personnes nées en France.

*Source* : Enquêtes sur les forces de travail.

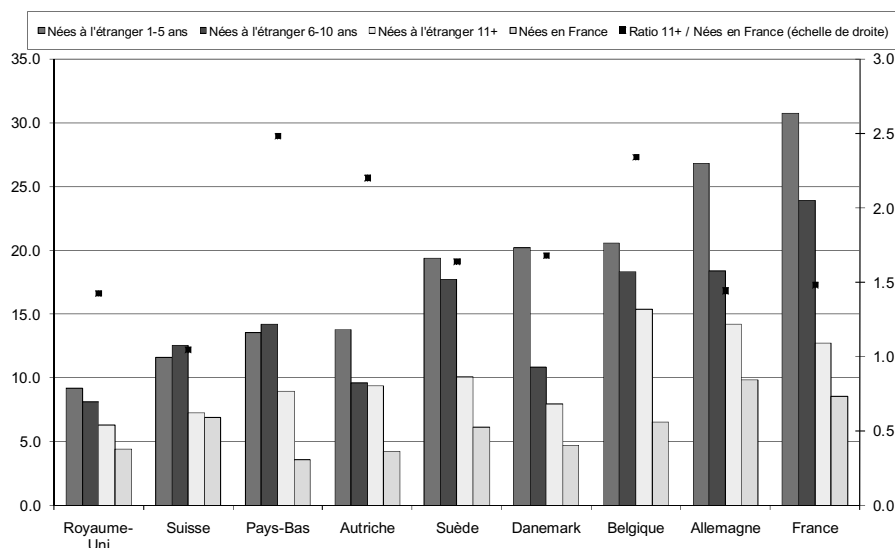
En bref, les résultats des immigrés sur le marché du travail en France que nous venons d'observer semblent meilleurs qu'ils ne le sont dans la réalité pour la plupart des groupes d'immigrés, du fait de la sous-représentation, en France, des groupes dont les performances ne sont pas aussi satisfaisantes, c'est-à-dire les jeunes et/ou les immigrés plus récents. En outre, de nombreux immigrés arrivent en France pour des raisons humanitaires ou

familiales et ne sont par conséquent que peu nombreux à être titulaires d'un emploi à leur arrivée. En effet, les taux d'emploi et de chômage (2005) des immigrés installés en France depuis cinq ans ou moins sont respectivement les plus faibles et les plus élevés d'Europe, ce qui s'explique à la fois par la nature de l'immigration en France et par les conditions relativement difficiles sur le marché du travail pour les nouveaux arrivants (graphiques 3.5a et 3.5b) et les nouveaux entrants sur le marché du travail en général.

**Graphique 3.5a. Rapports emploi-population des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05**



**Graphique 3.5b. Taux de chômage des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05**



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

Le tableau 3.4 montre que les performances des immigrés originaires des pays non membres de l'OCDE laissent particulièrement à désirer au cours des dix premières années suivant leur arrivée dans le pays. Les immigrés originaires des pays de l'OCDE ont pour leur part globalement atteint au moins la parité et obtiennent souvent de meilleurs résultats que les autochtones à tous égards, six à dix ans après leur arrivée en France. Au

total, comme les immigrés originaires des pays non membres de l'OCDE sont plus nombreux, les résultats au regard de l'emploi et du chômage des immigrés toutes origines confondues semblent moins satisfaisants, y compris dix ans après leur arrivée en France, que ceux de la population née sur le territoire.

Les différences entre les hommes et femmes immigrés originaires de pays non membres de l'OCDE et les hommes et femmes nés dans le pays tendent à être semblables, sauf en ce qui concerne le taux de participation. Celui des femmes immigrées est au départ plus faible que celui de leurs homologues nées dans le pays, et il converge plus lentement que le taux de participation des hommes immigrés. Cela peut refléter la répartition des tâches familiales à l'arrivée dans le pays, avec des hommes immigrés entrant sur le marché du travail, tandis que leurs conjointes prennent en charge l'organisation de leur vie dans le pays d'accueil.

**Tableau 3.4. Indicateurs du marché du travail, population née à l'étranger par durée de résidence, différence par rapport à la population née en France, moyenne 2003-05**

Durée de résidence	Hommes et Femmes			Hommes			Femmes		
	Non-OCDE	OCDE	Tous	Non-OCDE	OCDE	Tous	Non-OCDE	OCDE	Tous
<b>Rapport emploi-population</b>									
1-5 ans	-34	-11	-28	-25	-4	-20	-41	-16	-34
6-10 ans	-21	0	-15	-11	6	-6	-28	-3	-20
11 ans et plus	-7	4	-3	-4	6	-1	-9	2	-5
Total des immigrés	-11	2	-7	-7	5	-3	-15	0	-10
<b>Taux de chômage</b>									
1-5 ans	30	5	22	25	4	19	39	6	27
6-10 ans	22	2	15	18	1	14	26	3	17
11 ans et plus	7	-2	4	7	-3	4	8	-1	4
Total des immigrés	11	-1	7	10	-2	6	12	-1	7
<b>Taux de participation</b>									
1-5 ans	-21	-9	-18	-9	-1	-7	-31	-15	-26
6-10 ans	-9	1	-6	4	7	5	-18	0	-13
11 ans et plus	-2	3	0	2	5	3	-5	1	-3
Total des immigrés	-5	2	-3	1	4	2	-10	0	-7

Note : Dans le cadre de ce tableau, l'OCDE ne comprend pas la Corée, le Mexique ni la Turquie, qui sont inclus dans la catégorie « Non-OCDE ».

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

S'agissant d'autres caractéristiques de l'emploi, les immigrés ont moins de chances de travailler dans le secteur public (12 % contre 27 %), cela s'expliquant notamment par l'obligation d'avoir la nationalité française pour occuper de nombreux emplois dans ce secteur. D'un autre côté, ils ne sont pas plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire<sup>12</sup>. Ils ont également moins de chances d'occuper un emploi atypique, notamment de travailler le week-end, le soir ou la nuit, ou d'occuper un poste à horaires variables. Ils sont particulièrement sous-représentés dans la formation continue (23 % de participation contre 43 %, sur une période de cinq ans), qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, des jeunes ou des plus âgés, des individus originaires du Maghreb ou de l'UE. Ils sont toutefois à peu près aussi nombreux à avoir bénéficié d'une promotion entre 1990 et 1999. Les femmes immigrées sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (39 %

12. Les résultats cités ici sont issus de *Les Immigrés en France*, INSEE – Références (2005), une présentation statistique d'ensemble de l'immigration et des immigrés. Les comparaisons ne tiennent pas compte des effets liés à l'âge, au niveau d'instruction, etc.

contre 29 %) et, parmi celles-ci, elles sont deux fois plus nombreuses, en termes relatifs, à souhaiter travailler à temps plein (16 % contre 8 %). Les écarts entre les salaires mensuels des immigrés et ceux des personnes nées en France sont d'environ 13 %, mais s'expliquent en grande partie par la surreprésentation des femmes immigrées dans les emplois à temps partiel, et par celle des immigrés, de manière générale, dans les emplois faiblement rémunérés. Les écarts de niveau de salaire entre les travailleurs à temps plein immigrés et leurs homologues nés en France se situent aux environs de 5 % dans l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (spécialistes, employés de bureau ou ouvriers). En résumé, à l'exception de l'accès aux emplois du secteur public et à la formation, les performances des immigrés occupant un emploi soutiennent avantageusement la comparaison avec celles des personnes nées en France.

La situation n'étant toutefois pas suffisamment satisfaisante, il serait utile de renforcer les mesures d'accueil destinées à accélérer l'entrée sur le marché du travail des nouveaux arrivants, entrée qui intervient relativement tardivement. Ce renforcement s'impose d'autant plus qu'il semblerait prouvé qu'entrer rapidement sur le marché du travail après l'arrivée dans le pays d'accueil a un impact positif sur les résultats à plus long terme des immigrés en matière d'emploi (OCDE, 2007). Comme mentionné précédemment (graphiques 3.2a et 3.2b), la détérioration des performances des immigrés récents au cours de la dernière décennie frappe particulièrement les personnes dont les niveaux d'études sont les plus élevés (CITE 5 et 6). Il est vrai qu'en France l'arrivée des nouveaux entrants sur le marché du travail s'accomplit lentement, même pour les personnes nées sur le territoire, avec des taux d'emploi atteignant moins de 50 % un an après la fin des études, même pour les plus qualifiées d'entre elles (OCDE, 2008), alors même qu'elles ne sont pas handicapées par une maîtrise imparfaite de la langue ou un manque de qualifications.

Le tableau 3.5 donne un aperçu large et synthétique des résultats en termes de taux d'activité de la population immigrée par rapport à ceux des personnes nées en France, premièrement tels qu'observés directement (première colonne), puis en tenant compte des différences d'âge et de niveau d'instruction, et après ventilation par nationalité. Les résultats sont classés par durée du séjour, pays ou région de naissance, niveau d'instruction, et pays d'études (France ou autre). Sont considérés comme ayant suivi leurs études en France les immigrés ayant atteint le niveau de premier cycle du secondaire et arrivés en France avant l'âge de 11 ans, ceux qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire et sont arrivés en France avant l'âge de 15 ans, et ceux qui sont diplômés de l'enseignement supérieur et sont arrivés en France avant l'âge de 19 ans. Les résultats figurant dans ce tableau ont été calculés en fonction de la définition que donne la France du terme « immigré », c'est-à-dire une personne née étrangère à l'étranger. Sont par conséquent incluses dans les non-immigrés les personnes nées françaises à l'étranger, dont le nombre était d'environ 1.5 million en 2005. Il s'agit principalement des personnes rapatriées des anciennes colonies d'Afrique.

On remarque avant tout (première colonne) que les immigrés qui possèdent la nationalité française ont les mêmes probabilités relatives<sup>13</sup> d'occuper un emploi que leurs homologues nés en France, mais que c'est dû en grande partie, comme nous

13. La probabilité d'emploi est le rapport entre le pourcentage des personnes employées et celui des personnes sans emploi. Un taux d'emploi de 0.75 signifie que la probabilité d'emploi est de 3/4 contre 1/4 ou de 3 contre 1. Bien que cette mesure ne soit pas entièrement transparente, elle présente une certaine commodité pour les modélisations statistiques. Les probabilités sont généralement mesurées par rapport aux probabilités d'un groupe de référence ; on parle alors de probabilité relative. Une probabilité relative de 1 signifie que les probabilités d'emploi, et par conséquent les taux d'emploi, des deux groupes sont les mêmes.

l'avons déjà observé pour ce qui est des immigrés en général, au fait qu'ils sont concentrés dans les tranches d'âge supérieures. Lorsqu'on tient compte de l'âge et des niveaux d'études (deuxième colonne), leurs résultats en matière d'emploi se détériorent par rapport à ceux des personnes nées en France, et se rapprochent de ceux des personnes nées à l'étranger qui ont conservé leur nationalité (probabilité relative de 0.77). La prise en compte de l'âge et du niveau d'instruction influe beaucoup moins fortement sur les résultats des femmes immigrées sur le marché du travail, résultats qui restent inférieurs à ceux des femmes nées en France, la nationalité française étant associée à une amélioration des performances.

Deuxièmement, les résultats au cours de la période suivant l'arrivée en France (pour les personnes entrées sur le territoire depuis moins de cinq ans) sont peu satisfaisants et ne s'améliorent que faiblement avec la durée du séjour au cours des dix premières années, sauf pour les immigrés de sexe masculin de nationalité étrangère, qui semblent atteindre la parité avec leurs homologues nés en France plus rapidement (troisième et quatrième colonnes). Par la suite, le rapport emploi/population de l'ensemble des immigrés de sexe masculin ne diffère guère de celui de leurs homologues nés en France<sup>14</sup>. Les résultats des femmes au cours des dix premières années sont aussi faibles que ceux de leurs homologues masculins, et restent à la traîne même chez celles qui résident en France depuis plus de dix ans.

Troisièmement, les résultats en matière d'emploi par pays de naissance (cinquième colonne) des immigrés de sexe masculin qui résident en France depuis plus de dix ans et ont obtenu la nationalité française ne présentent aucun écart significatif avec ceux des hommes nés en France, sauf pour les immigrés originaires de Turquie, dont les résultats sont sensiblement plus faibles que ceux des hommes nés en France. S'agissant des immigrés de sexe masculin de nationalité étrangère, les hommes africains (du Maghreb comme d'Afrique subsaharienne) affichent des performances inférieures à celles des hommes nés en France, alors que tous les autres groupes d'immigrés présentent soit des écarts négligeables, soit, dans le cas des immigrés d'Europe du Sud, des résultats sensiblement meilleurs que ceux des hommes nés en France<sup>15</sup>. Chez les femmes, les immigrées originaires d'Afrique subsaharienne et d'Europe du Sud enregistrent des résultats satisfaisants en matière d'emploi, qu'elles soient naturalisées ou non.

Sur le front du chômage, le tableau est moins nuancé, seuls les hommes originaires d'Europe du Sud affichant des résultats satisfaisants par rapport aux hommes nés en France. Les probabilités de chômage des immigrés originaires d'Afrique et de Turquie sont au moins deux à trois fois supérieures à celles des personnes nées en France.

- 
14. Bien que les coefficients à la base des probabilités relatives ne diffèrent pas de zéro de manière significative, ils sont tous négatifs, ce qui laisserait penser que les résultats au regard de l'emploi ne sont peut-être pas aussi bons que ceux des hommes non immigrés. Toutefois, la taille de l'échantillon utilisé pour l'enquête est peut-être trop restreinte pour garantir une évaluation suffisamment fiable des différences observées. Il s'agit d'une remarque qui peut s'appliquer à de nombreux résultats présentés ici.
  15. Les immigrés portugais, qui représentent le groupe le plus important des immigrés originaires d'Europe du Sud, peuvent s'appuyer sur des réseaux sociaux particulièrement denses, qui facilitent leur recherche d'emploi. Une enquête a révélé que près de 60 % d'entre eux ont trouvé l'emploi qu'ils occupent actuellement par l'intermédiaire de leurs réseaux, contre près de 30 % pour les personnes nées en France ou dans les pays du Maghreb (Dos Santos, 2005).

**Tableau 3.5. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage de la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, selon la nationalité, le niveau d'instruction, la durée de résidence et l'origine, France, 2005**

		Hommes													
		Trouver un emploi						Etre au chômage							
Variables de contrôle :		N	O	N	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O	
Âge		N	O	N	O	O	-	N	O	N	O	O	-	-	
Niveau d'instruction		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
<b>Hommes</b>		(probabilités relatives)						(probabilités relatives)							
<b>Nationalité française, nés à l'étranger</b>		1.01	0.77					1.85 2.14							
<b>Niveau d'instruction</b>															
Inférieur au 2e cycle du secondaire							0.97						1.78		
Obtenu en France													1.06	0.82	
Obtenu à l'étranger													0.93	2.21	
2e cycle du secondaire							0.75						2.03		
Obtenu en France													0.83	1.27	
Obtenu à l'étranger													0.62	3.39	
Supérieur							0.45						3.33		
Obtenu en France													0.66	2.07	
Obtenu à l'étranger													0.32	5.06	
<b>Durée de résidence</b>															
0 à 5 ans		0.28 0.22 0.22							7.86	7.36	7.39				
6 à 10 ans		0.42 0.34 0.34							4.92	4.67	4.68				
Plus de 10 ans		1.14 0.87							1.58	1.86					
<b>Pays/région de naissance</b>															
Maghreb							0.88						2.02		
Autre Afrique							0.86						2.27		
Europe du Sud							0.89						0.95		
Autre Europe							0.78						3.79		
Turquie							0.44						5.28		
Autres pays							0.99						1.28		
<b>Étrangers nés à l'étranger</b>		0.82	0.77					2.13 1.96							
<b>Niveau d'instruction</b>															
Inférieur au 2e cycle du secondaire							1.11						1.55		
Obtenu en France													1.14	1.22	
Obtenu à l'étranger													1.10	1.61	
2e cycle du secondaire							0.50						2.83		
Obtenu en France													0.80	1.96	
Obtenu à l'étranger													0.37	3.71	
Supérieur							0.39						2.54		
Obtenu en France													0.49	0.72	
Obtenu à l'étranger													0.37	2.90	
<b>Durée de résidence</b>															
0 à 5 ans		0.46 0.46 0.46							3.12	2.39	2.40				
6 à 10 ans		0.94 0.91 0.90							2.30	1.85	1.86				
Plus de 10 ans		1.03 0.93							1.82	1.83					
<b>Pays/région de naissance</b>															
Maghreb							0.62						2.95		
Autre Afrique							0.59						3.25		
Europe du Sud							2.43						0.35		
Autre Europe							0.83						1.55		
Turquie							0.73						2.10		
Autres pays							0.86						2.76		

**Tableau 3.5. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage de la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, selon la nationalité, le niveau d'instruction, la durée de résidence et l'origine, France, 2005 (suite)**

		Femmes															
		Trouver un emploi							Etre au chômage								
Variables de contrôle :		N	O	N	O	O	O	O	N	O	N	O	O	O	O		
Âge		N	O	N	O	O	-	-	N	O	N	O	O	-	-		
Niveau d'instruction		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
<b>Femmes</b>																	
<b>Nationalité française, nées à l'étranger</b>		0.72	0.62						2.12	2.25							
<b>Niveau d'instruction</b>																	
Inférieur au 2e cycle du secondaire							0.81						1.60				
Obtenu en France								0.64							1.69		
Obtenu à l'étranger								0.87							1.57		
2e cycle du secondaire							0.56						0.54			2.92	
Obtenu en France								0.68									2.53
Obtenu à l'étranger								0.34						0.31			3.80
Supérieur							0.51									3.19	
Obtenu en France								0.68									1.97
Obtenu à l'étranger								0.29									5.02
<b>Durée de résidence</b>																	
0 à 5 ans					0.22	0.24	0.24						6.50	5.29	5.32		
6 à 10 ans					0.37	0.32	0.32						3.34	2.73	2.75		
Plus de 10 ans					0.82	0.69						1.91	2.09				
<b>Pays/région de naissance</b>																	
Maghreb							0.57									2.97	
Autre Afrique							0.90									1.81	
Europe du Sud							0.82									1.43	
Autre Europe							0.67									1.38	
Turquie							0.38									3.33	
Autres pays							0.70									1.81	
<b>Étrangères nées à l'étranger</b>		0.42	0.42						2.95	2.62							
<b>Niveau d'instruction</b>																	
Inférieur au 2e cycle du secondaire							0.55									2.05	
Obtenu en France								0.54									2.59
Obtenu à l'étranger								0.54									1.98
2e cycle du secondaire							0.37									2.87	
Obtenu en France								0.54									1.66
Obtenu à l'étranger								0.31									3.73
Supérieur							0.24									4.66	
Obtenu en France								0.39									4.10
Obtenu à l'étranger								0.23									4.78
<b>Durée de résidence</b>																	
0 à 5 ans					0.23	0.25	0.25						5.19	4.00	4.02		
6 à 10 ans					0.35	0.32	0.32						4.07	3.53	3.54		
Plus de 10 ans					0.56	0.55						2.20	2.05				
<b>Pays/région de naissance</b>																	
Maghreb							0.32									3.44	
Autre Afrique							0.73									2.67	
Europe du Sud							1.55									0.75	
Autre Europe							0.41									1.75	
Turquie							0.18									5.28	
Autres pays							0.37									2.56	

N = Non ; O = Oui.

*Note :* Pour une explication des probabilités relatives, voir note 13 dans le texte. Toutes les probabilités relatives sont calculées relativement à la population née dans le pays de résidence, à l'exception de celles concernant le niveau d'instruction, qui sont calculées relativement à la population née dans le pays de résidence du même niveau d'instruction. Les probabilités d'emploi sont calculées par rapport à la population en âge de travailler, celles du chômage par rapport à la population active. Les probabilités relatives ont été estimées à partir des régressions logistiques avec les employés et les chômeurs respectivement comme variables dépendantes. Les cellules grisées ne sont pas significativement différentes de 1. Celles soulignées sont significatives à  $p < 0.05$ , toutes les autres à  $p < 0.01$ .

*Source :* Enquête sur les forces de travail.

Pour ce qui est des niveaux d'études, les résultats confirment ceux des graphiques 3.6a et 3.6b, c'est-à-dire que les immigrés qui ont un faible niveau d'instruction ont des résultats plus satisfaisants par rapport à ceux de leurs homologues nés en France que les immigrés hautement qualifiés (sixième colonne).

Les performances relatives des immigrés ont en effet tendance à décliner avec leur niveau d'instruction, ce qui est dû en partie au lieu d'obtention des qualifications, en particulier pour les hommes moyennement et hautement qualifiés. Pour les emplois requérant des qualifications supérieures, la maîtrise du français et la nature des qualifications et de l'expérience peuvent être des critères plus déterminants pour les employeurs, ce qui place les immigrés en situation potentiellement défavorable par rapport à leurs homologues nés en France du même âge et ayant le même niveau de qualifications. Le lieu où ont été acquises les qualifications pourrait en partie expliquer le résultat observé, en particulier s'agissant des hommes ayant un niveau d'instruction moyen à élevé.

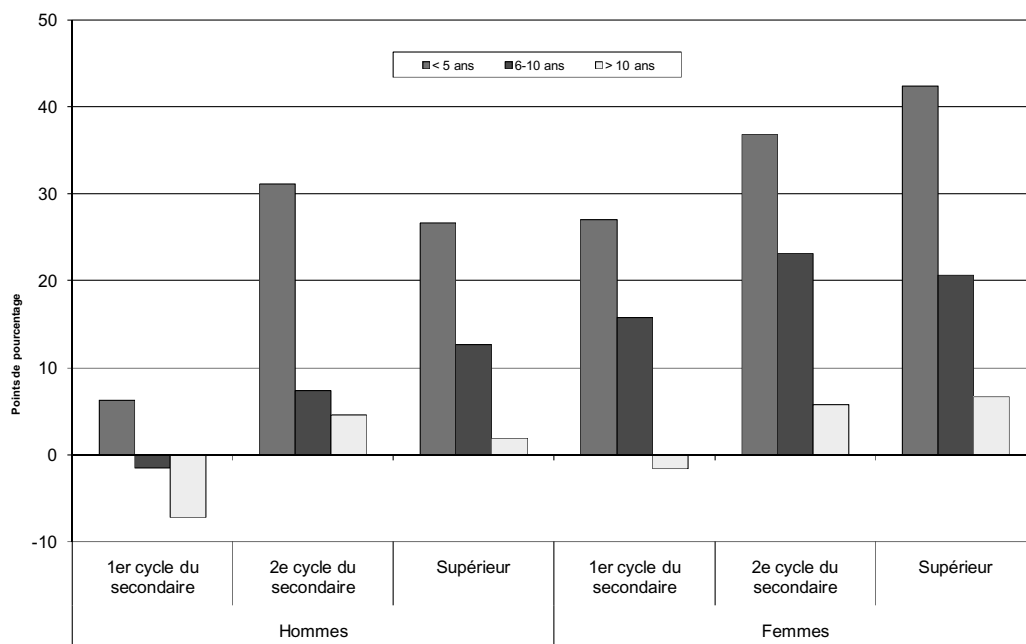
L'obtention d'un diplôme en France réduit généralement les écarts de performances entre les immigrés, et notamment les immigrés naturalisés, et les personnes nées en France (septième colonne).

De fortes disparités subsistent toutefois même pour les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur obtenu en France. Cette dernière catégorie, telle que définie par les critères permettant de déterminer si un immigré peut être considéré comme ayant suivi ses études en France, est principalement composée de personnes arrivées mineures en France. Ainsi, bien que le champ limité des procédures existantes en matière de reconnaissance des qualifications puisse expliquer une partie de la différence entre les résultats des immigrés et ceux des personnes nées en France, il est loin de rendre compte de l'intégralité du phénomène.

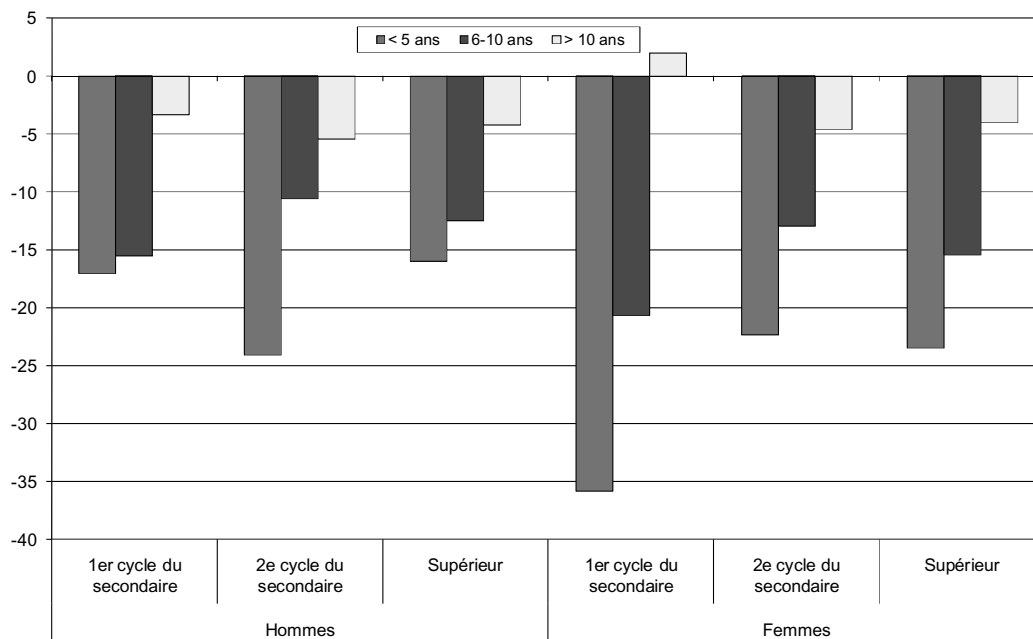
Bien que le taux d'emploi des immigrés faiblement qualifiés soit faible par rapport à celui de leurs homologues plus qualifiés, il reste plus élevé que celui des hommes nés en France faiblement qualifiés. En outre, pour ce qui est des taux d'emploi, les immigrés peu qualifiés se rapprochent davantage de leurs homologues nés en France que les immigrés hautement qualifiés, et ce, quels que soient la durée de séjour et le sexe (graphiques 3.6a et 3.6b). La « convergence » avec les résultats des autochtones est beaucoup plus rapide pour les immigrés peu qualifiés que pour ceux qui ont un niveau d'instruction moyen à élevé. Ainsi, à niveau d'instruction égal, les résultats des immigrés de sexe masculin au cours de la période initiale de leur installation en France sont déjà au même niveau que ceux de leurs homologues nés en France.



**Graphique 3.6a. Différence entre le rapport emploi-population des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de séjour en France, moyenne 2003-05**



**Graphique 3.6b. Différence entre les taux de chômage des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de résidence en France, moyenne 2003-05**



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

Ce résultat n'est pas propre à la France. Le tableau 3.6 montre les probabilités d'emploi pour les personnes nées à l'étranger par rapport à celles nées dans le pays par niveau d'instruction pour quelques pays de l'OCDE. La situation en moyenne pour tous les pays est identique à celle observée en France. En particulier au Danemark, en Allemagne, en Espagne, en Suisse et aux États-Unis, les taux d'emploi des immigrés faiblement qualifiés sont en termes relatifs meilleurs que ceux des immigrés hautement qualifiés.

**Tableau 3.6. Probabilités de trouver un emploi pour la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, 2004 et 2005**

Variables de contrôle :	Hommes					Femmes				
	N	O	O			N	O	O		
Âge	N	O	Non applicable			N	O	Non applicable		
Niveau d'instruction	N	O	Non applicable			N	O	Non applicable		
	Total		Niveau d'instruction			Total		Niveau d'instruction		
			Faible	Moyen	Élevé			Faible	Moyen	Élevé
Australie	0.72	0.67	0.69	0.48	0.72	0.72	0.60	0.64	0.54	0.65
Autriche	0.81	0.60	0.79	0.57	0.75	0.73	0.61	0.54	0.72	0.46
Belgique	0.70	0.42	0.44	0.39	0.43	0.52	0.39	0.40	0.41	0.34
Danemark	0.46	0.38	0.66	0.34	0.22	0.44	0.34	0.36	0.39	0.25
France	0.89	0.72	0.89	0.58	0.58	0.66	0.55	0.63	0.50	0.46
Allemagne	0.69	0.64	0.84	0.61	0.31	0.44	0.42	0.50	0.45	0.22
Pays-Bas	0.51	0.33	0.32	0.32	0.37	0.52	0.40	0.39	0.38	0.46
Portugal	1.26	0.93	0.78	1.37	0.81	1.21	0.85	0.92	0.81	0.70
Espagne	1.34	1.11	1.09	1.58	0.71	1.47	1.23	1.49	1.62	0.59
Suède	0.52	0.38	0.40	0.39	0.34	0.50	0.41	0.44	0.45	0.32
Suisse	0.73	0.57	0.58	0.63	0.44	0.65	0.55	0.62	0.59	0.32
Royaume-Uni	0.70	0.53	0.52	0.51	0.60	0.53	0.44	0.35	0.46	0.54
États-Unis	1.55	1.59	2.61	1.28	0.87	0.68	0.72	1.06	0.69	0.55
<b>Moyenne</b>	<b>0.84</b>	<b>0.68</b>	<b>0.82</b>	<b>0.70</b>	<b>0.55</b>	<b>0.70</b>	<b>0.58</b>	<b>0.64</b>	<b>0.62</b>	<b>0.45</b>

N = Non ; O = Oui.

Note : Les probabilités relatives sont calculées par rapport aux personnes nées dans le pays d'accueil, sauf celles par niveau d'instruction, qui sont calculées par rapport aux personnes nées dans le pays d'accueil ayant le même niveau d'instruction. Les cellules grisées sont celles pour lesquelles les coefficients ne sont pas significativement différents de 0 au seuil conventionnel. Les chiffres soulignés correspondent à un  $p < 0.05$ . Les autres sont significatifs au seuil  $p < 0.01$ .

Source : Enquête sur les forces de travail.

## 6. Les enfants d'immigrés

Bien que les taux d'emploi et de chômage des immigrés en France, en particulier ceux arrivés récemment, demeurent inquiétants, ce sont incontestablement ceux de leurs enfants arrivés en France en bas âge ou nés et éduqués en France qui préoccupent le plus les médias et les pouvoirs publics depuis quelques années, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, le nombre d'enfants d'immigrés est relativement plus élevé, en termes relatifs, que celui de leurs parents, car le taux de fécondité des femmes immigrées est plus élevé que celui des femmes nées en France. Par conséquent, les difficultés que rencontrent les représentants de ce groupe sur le marché du travail sont amplifiées par leur supériorité numérique. Deuxièmement, si on peut évoquer les différences culturelles ou linguistiques ou le manque d'équivalence des qualifications et des expériences acquises à l'étranger pour expliquer les résultats moins favorables des immigrés sur le marché du travail, ces mêmes raisons ne peuvent être avancées pour leurs enfants nés et éduqués en France. On peut alors se demander si le handicap dont souffre ce dernier groupe sur le marché travail ne met pas en évidence l'échec des institutions nationales et l'incapacité de la société dans son ensemble de faire face à la présence des immigrés et à ses conséquences. Troisièmement, les enfants des immigrés en France vivent mal leur handicap sur le marché du travail. Ils nourrissent des attentes élevées et n'hésitent pas à revendiquer leurs droits face à des comportements qu'ils jugent discriminatoires, comme les résultats du « testing » semblent le démontrer (voir ci-dessous).

Les enfants d'immigrés sont-ils défavorisés ? Lorsqu'on tente d'établir un diagnostic, on se heurte souvent en France à un problème statistique lié au passé colonial du pays. En France, la population née à l'étranger se compose en effet d'une part non négligeable de citoyens français rapatriés des anciennes colonies. Leur nombre s'élève à environ 1.5 million, et une grande proportion d'entre eux est constituée de rapatriés d'Algérie, qui, avant son indépendance, était composée de plusieurs départements français (tableau 3.7). Ces Français nés en Algérie doivent être exclus des analyses sur les immigrés, car ils font généralement état d'un niveau d'instruction et de résultats sur le marché du travail similaires à ceux des personnes nées en France, et risquent par conséquent de fausser les statistiques relatives aux résultats des immigrés, même si ce n'est que de manière peu importante, à l'exception des immigrés d'Afrique du Nord. Leur présence considérable dans la population née à l'étranger est la principale raison pour laquelle les immigrés sont définis en France comme des personnes nées étrangères à l'étranger. Cette particularité signifie aussi que, pour identifier de manière précise les enfants d'immigrés, il ne suffit pas de connaître le pays de naissance du ou des parents mais également leur nationalité à la naissance.

**Tableau 3.7. Répartition de la population âgée de 15 ans et plus et de la population en âge de travailler, par origine, France, 2005**

	15 ans et plus		15 à 60 ans	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Immigrés	4 409 000	8.8	3 360 000	9.1
dont arrivés à l'âge de 10 ans ou avant	925 000	1.8	780 000	2.1
Personnes rapatriées	1 534 000	3.1	944 000	2.5
Nés dans le pays de résidence				
Deux parents immigrés (G1)	2 108 000	4.2	1 681 000	4.5
Deux parents rapatriés (G1R)	520 000	1.0	476 000	1.3
Origine mixte des parents				
Un parent G1 / un parent G3	1 818 000	3.6	1 397 000	3.8
Un parent G1R / un parent G3	1 525 000	3.0	1 339 000	3.6
Parents nés dans le pays de résidence	36 927 000	73.8	27 020 000	73.0
Inconnu (mais nés dans le pays de résidence)	1 193 000	2.4	820 000	2.2
<b>Total</b>	<b>50 034 000</b>	<b>100.0</b>	<b>37 037 000</b>	<b>100.0</b>

*Note* : Les personnes rapatriées sont nées françaises à l'étranger.

G1 : Immigrés.

G1R : Né français à l'étranger.

G3 : Né français en France.

*Source* : Enquête sur les forces de travail.

Dans la pratique, la nationalité à la naissance des personnes nées à l'étranger est parfois précisée dans les sources de données françaises, mais rarement celle des parents nés à l'étranger des personnes interrogées dans les enquêtes. Dans la plupart des sources de données, les enfants des immigrés et ceux des citoyens français rapatriés se confondent donc, ce qui rend très difficile de brosser un portrait fidèle de cette population et de ses caractéristiques. C'est particulièrement le cas des enfants d'origine algérienne, dont 55 % sont nés de citoyens français rapatriés (Borrel et Simon, 2005). L'encadré 3.1 fournit une évaluation indicative de l'impact de ce groupe sur les statistiques, dans les sources de données qui ne permettent pas d'établir la nationalité à la naissance des immigrés ou des parents immigrés d'enfants nés en France. C'est le cas de nombreuses études publiées.

### Encadré 3.1. L'origine sociale des parents d'après l'Enquête Emploi 2005 : des statistiques inédites sur les enfants d'immigrés<sup>16</sup> et de Français rapatriés

La spécificité française de la définition d'un « immigré » (personne née étrangère à l'étranger), peu commune par parmi les pays de l'OCDE, répond au souci de distinguer les migrants étrangers des Français rapatriés. Dans le cas des communautés nées dans un territoire anciennement sous influence française, et plus particulièrement en ce qui concerne l'Algérie, le poids des rapatriés est significatif. Or, ces derniers constituent un groupe spécifique : les comparaisons effectuées par Alba et Silberman (2002) dans le cas de l'Algérie ont montré que les rapatriés ont un niveau d'instruction plus élevé et exercent des professions plus qualifiées que les autres ressortissants d'Algérie. Par conséquent, on peut supposer que le regroupement de ces deux catégories en une seule a aussi des répercussions sur l'estimation de l'intégration de leurs descendants sur le marché du travail. Aucune donnée ne permettait jusqu'à présent d'étudier séparément l'intégration sur le marché du travail de ces deux catégories. Depuis 2005, l'Enquête Emploi donne à la fois des informations sur le lieu et la nationalité de naissance de chacun des deux parents des personnes interrogées. Sur la base de ces données, cet encadré apporte des éléments de réponse pour évaluer l'incidence de la prise en compte des enfants de Français rapatriés sur l'estimation de l'intégration des immigrés de la deuxième génération sur le marché du travail, y compris des communautés originaires du Maghreb. Les résultats des immigrés de la deuxième génération issus de couples mixtes (un parent né en France, le second immigré ou rapatrié) sont présentés séparément.

Selon l'Enquête Emploi 2005, 4,4 millions de personnes âgées de 15 ans ou plus sont immigrées (nées étrangères à l'étranger). Près de 80 % d'entre elles sont arrivées après l'âge de 10 ans ; 1,5 million sont nées françaises à l'étranger, parmi lesquelles 44 % sont rapatriées d'Algérie et 21 % du Maroc ou de Tunisie. Près de 2,1 millions de personnes sont nées en France de deux parents immigrés, 520 000 de deux parents français rapatriés. En outre, plus de 1,6 million sont issues de couples mixtes (un parent immigré, un autre né en France) et 1,5 million d'un parent né en France et d'un autre né français à l'étranger.

Le taux d'emploi des immigrés (55,6 % chez les 15-59 ans) augmente de plus de 2 points de pourcentage lorsque ce groupe inclut les Français rapatriés, et leur taux de chômage baisse de l'ordre de 2,5 points. Le même calcul effectué sur les immigrés nés en Algérie donne des résultats encore plus contrastés : 9 points d'augmentation du taux d'emploi et 10 points de diminution du taux de chômage (les chiffres présentés dans le tableau 3.8 pour le Maghreb correspondent à l'Algérie au Maroc et à la Tunisie).

En ce qui concerne les immigrés de la deuxième génération, les calculs ont été effectués sur les 15-40 ans afin d'éviter les effets liés aux structures par âge. Toutes origines confondues, environ 45 % des immigrés de la deuxième génération au sens strict sont employés. Les résultats des personnes issues de couples mixtes sont largement meilleurs. En effet, pour de multiples raisons, être issu d'un couple mixte (un parent né en France et le second immigré) contribue à améliorer substantiellement les résultats sur le marché du travail. En particulier, le parent né en France peut faire bénéficier ses enfants de sa connaissance du fonctionnement du marché du travail. En outre, le second parent immigré est généralement plus instruit que la moyenne des parents immigrés.

Toutes origines confondues, le taux d'emploi des immigrés de la deuxième génération n'est pas significativement modifié s'il prend en compte les personnes issues de deux parents français rapatriés. De même, les résultats des immigrés de la deuxième génération mixte ne sont pas très différents selon que le second parent est immigré ou français rapatrié, sauf pour ce qui est du taux de chômage (tableau 3.8).

Si l'analyse est restreinte aux immigrés de la deuxième génération originaires du Maghreb, les résultats sont en revanche très contrastés. Parmi les 15-40 ans, environ un tiers des immigrés de la deuxième génération issus de deux parents nés au Maghreb sont en fait des enfants de Français rapatriés. Ce pourcentage s'élève à 82 % des personnes issues de couples mixtes dont un parent est né au Maghreb. Par conséquent, les personnes issues d'au moins un parent rapatrié du Maghreb contribuent à améliorer substantiellement l'intégration sur le marché du travail des immigrés de la deuxième génération issus du Maghreb.

16. Tout au long de cet encadré, le terme « immigré » sans autre spécification désigne exclusivement les personnes nées étrangères à l'étranger, quelle que soit leur nationalité au moment de l'enquête. La « deuxième génération » concerne les enfants d'immigrés.

Si on inclut dans les statistiques les personnes nées en France de deux parents nés français au Maghreb, le taux d'emploi des personnes nées en France de deux parents immigrés passe de 38 % à 44 %. De la même façon, si on prend en compte les immigrés de la deuxième génération mixtes rapatriés avec les immigrés de la deuxième génération mixtes (second parent immigré du Maghreb), le taux d'emploi de ces derniers augmente de plus de 14 points de pourcentage (tableau 3.8).

En résumé, il existe un risque de distorsion des résultats si on ne distingue pas les personnes nées à l'étranger de parents français de celles qui sont nées à l'étranger de parents étrangers. La distorsion la plus importante touche les personnes d'origine nord-africaine et concerne les immigrés nés eux-mêmes en Afrique du Nord ou la deuxième génération mixte (un parent né en France et l'autre en Afrique du Nord). Autrement, il peut également y avoir une distorsion des résultats, mais les conclusions générales tirées des statistiques ne changent pas fondamentalement.

### Définition des groupes identifiés dans cet encadré

*Immigré* : Personne née étrangère à l'étranger.

*Deuxième génération* : Personne née en France de deux parents nés à l'étranger. Dans cette analyse, ce groupe est comparé avec les personnes nées de deux parents français rapatriés (nés français à l'étranger).

*Deuxième génération mixte* : Personne dont un parent est né en France, et le second est immigré. Ce groupe est comparé aux personnes nées d'un parent né en France, le second français rapatrié (né français à l'étranger).

**Tableau 3.8. Résultats sur le marché du travail des immigrés et de la « deuxième génération » selon le lieu et la nationalité de naissance des parents, 2005**

		Taux d'emploi %	Taux de chômage %
<b>15-60 ans</b>			
IMMIGRÉS	Immigrés (nés étrangers à l'étranger)	55.6	20.3
	Nés Français à l'étranger	66.1	9.3
	<b>Ensemble</b>	<b>58.0</b>	<b>17.8</b>
	Nés étrangers au Maghreb	47.6	27.9
	Nés Français au Maghreb	66.3	9.0
	<b>Ensemble</b>	<b>53.5</b>	<b>21.5</b>
<b>Nés Français en France</b>		<b>67.9</b>	<b>9.0</b>
<b>15-40 ans</b>			
DEUXIEME GENERATION	Deux parents immigrés	45.3	20.6
	Deux parents nés Français à l'étranger	50.3	21.2
	<b>Ensemble</b>	<b>46.3</b>	<b>20.7</b>
	Deux parents nés étrangers au Maghreb	38.3	28.1
	Deux parents nés Français au Maghreb	55.3	18.5
	<b>Ensemble</b>	<b>43.6</b>	<b>24.6</b>
	Mixte - un parent immigré	57.2	16.1
	Mixte - un parent né Français en France	58.0	13.4
	<b>Ensemble</b>	<b>57.7</b>	<b>14.4</b>
	Mixte - un parent né étranger au Maghreb	42.9	21.7
	Mixte - un parent né Français au Maghreb	60.2	13.6
	<b>Ensemble</b>	<b>57.1</b>	<b>14.8</b>
<b>Deux parents nés Français en France</b>		<b>61.5</b>	<b>11.8</b>

*Note* : Le terme « immigré » sans autre spécification désigne les personnes nées étrangères à l'étranger. La « deuxième génération » correspond aux enfants d'immigrés ou de personnes nées Françaises à l'étranger. Les personnes de la « deuxième génération mixte » ont un parent né Français en France et le second immigré ou né Français à l'étranger.

### 6.1. *Les politiques éducatives destinées aux enfants d'immigrés*

Comme indiqué précédemment, la France ne dispose pas de politiques directement axées sur les enfants d'immigrés, à l'exception de celles, mises en place en 1970, destinées aux enfants d'âge scolaire dont la maîtrise du français est insuffisante à leur arrivée sur le territoire (Kleinholt, 2006). Les enfants d'immigrés sont inscrits dans des classes traditionnelles qui correspondent à leur niveau et suivent les mêmes cours que les autres enfants pour les matières dans lesquelles la maîtrise du français n'est pas essentielle (éducation physique, art et musique). Ils sont par ailleurs inscrits à des cours quotidiens spéciaux de français, pour une période qui varie en fonction des élèves mais qui ne dépasse que rarement un an. Dans les établissements scolaires isolés sur le plan géographique, ou qui n'accueillent que peu d'enfants d'immigrés, cet enseignement est dispensé dans le cadre de classes de rattrapage par des enseignants itinérants qui consacrent à ces enfants plusieurs heures de cours par semaine. Pour l'année scolaire 2004-05, le nombre des enfants non francophones primo-arrivants dans les établissements du primaire et du premier cycle du secondaire s'élevait à près de 43 000, soit quelque 0,4 % des enfants scolarisés. Ils étaient répartis à part égale entre l'enseignement primaire et les établissements du premier cycle du secondaire, et quelque 80 % d'entre eux bénéficiaient d'un soutien particulier. Pour l'année scolaire 2006-07, environ 17 600 élèves du primaire et 19 400 du secondaire ont été inscrits dans des classes spéciales.

Dans les comparaisons internationales du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves, l'étude PISA (OCDE, 2006, et tableau 3.9), portant sur les résultats des élèves de 15 ans, les résultats en compréhension de l'écrit et en mathématiques des enfants immigrés en France, c'est-à-dire des enfants nés à l'étranger, étaient de quelque 70 à 80 points inférieurs à ceux des enfants nés en France de parents également nés en France. Cet écart représente environ deux années du cycle scolaire. Lorsqu'on tient compte du statut économique, social et culturel des élèves, cet écart se réduit à environ une année de scolarité (30 à 40 points). Toutefois, une analyse plus détaillée des résultats en mathématiques révèle que l'âge de l'enfant au moment de l'immigration avait également une influence considérable, et que la prise en compte de ce facteur permettait de réduire l'écart de 30 points supplémentaires avec les enfants nés en France de parents nés en France. Ces conclusions laissent penser qu'il y aurait beaucoup à gagner à encourager le regroupement familial lorsque les enfants sont encore jeunes, et que les mesures visant à retarder ce processus sont contreproductives, du moins en termes de résultats en matière d'éducation.

Les performances en matière d'éducation des élèves de la deuxième génération sont plus satisfaisantes, les écarts observés avec les élèves nés en France de parents nés en France n'atteignant que quelque 48 points, aussi bien pour les mathématiques que pour la compréhension de l'écrit. Les trois quarts de ces points peuvent être attribués au contexte socio-économique familial, en particulier au faible niveau d'instruction des parents. Ces résultats relativement favorables dont fait état l'évaluation PISA semblent s'accompagner d'une amélioration pour ce qui est des inscriptions au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Des données économétriques montrent que, toutes choses étant égales par ailleurs, en particulier le niveau d'instruction des parents et les niveaux de profession, les jeunes immigrés de la plupart des origines (à l'exception des enfants d'origine turque) semblent surreprésentés dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire général, et ceux d'origine maghrébine ou subsaharienne dans la filière technologique, ces deux voies étant considérées comme les filières « de prestige » du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, la quasi-totalité des enfants issus de l'immigration sont

sous-représentés parmi les apprentis et les jeunes en situation d'abandon scolaire, par rapport aux enfants des personnes nées en France (Caille, 2007). Il convient toutefois de faire remarquer que, dans l'étude de Caille, la situation des jeunes issus de l'immigration est analysée en 2002, sept ans après leur entrée en 6<sup>e</sup>, alors que 91 % d'entre eux sont toujours scolarisés. Les statistiques mesurent donc davantage les inscriptions à un cursus que l'achèvement du deuxième cycle du secondaire. Une analyse menée dix ans après l'entrée en secondaire (l'enseignement secondaire dure en théorie sept ans en l'absence de redoublement) montre toutefois que la probabilité qu'un jeune quitte l'enseignement secondaire sans diplôme ne diffère pas de manière significative pour les enfants d'immigrés et les enfants de personnes nées en France, si on tient compte du statut professionnel, des diplômes de la mère et du père, de la taille de la famille, de la structure familiale, du rang de naissance et du sexe (Coudrin, 2006, et communication personnelle). Cependant, un enfant dont le père ou la mère n'a pas de diplôme enregistre une probabilité supérieure de respectivement 7 ou 11 points de pourcentage de quitter l'école sans diplôme ; vivre dans une famille de quatre enfants se traduit par 7 points supplémentaires, auxquels il faut rajouter 7 points environ si le père est ouvrier. L'impact estimé est le même pour les enfants des immigrés et les enfants des personnes nées en France qui présentent ces caractéristiques, mais les enfants d'immigrés les cumulent en général beaucoup plus souvent que ceux de la deuxième catégorie.

**Tableau 3.9. Résultats en lecture des élèves d'origine immigrée âgés de 15 ans selon leur lieu de naissance et/ou celui de leurs parents, 2003**

	Lieu de naissance des parents			Écarts dans les résultats obtenus en lecture			
	Au moins un parent né dans le pays de résidence (NR)	Deux parents nés à l'étranger		Résultats observés		En tenant compte de la SSEE	
		Élèves nés dans le pays d'accueil (NA)	Élèves nés à l'étranger (NE)	NR - NA	NR - NE	NR - NA	NR - NE
Australie	77	12	11	4	12	5	11
Autriche	87	4	9	73	77	31	46
Belgique	88	6	6	84	117	40	81
Canada	80	9	11	10	19	12	22
Danemark	94	4	3	57	42	26	19
France	86	11	4	48	79	12	45
Allemagne	85	7	9	96	86	48	37
Luxembourg	67	16	17	47	69	27	39
Pays-Bas	89	7	4	50	61	22	40
Nouvelle-Zélande	80	7	13	22	25	5	29
Suède	89	6	6	20	89	0	63
Suisse	80	9	11	53	93	32	64
États-Unis	86	8	6	22	50	1	23
Moyenne simple	84	8	8	45	63	20	40

*Note* : Les chiffres grisés ne sont pas significativement différents de 0. SSEE : Situation socio-économique des élèves.

*Source* : Programme international pour le suivi des acquis des élèves (2003).

Dans une autre étude, une analyse réalisée par Lainé et Okba en 2005, portant sur les niveaux de scolarité trois ans après la fin de la scolarité initiale (jusqu'au deuxième cycle de l'enseignement secondaire), a recours à une autre source de données et brosse, à première vue, un tableau relativement différent de celui qui émerge des résultats de Caille

et Coudrin<sup>17</sup>. Dans cette étude, les données montrent que, alors que les jeunes garçons et les jeunes filles d'origine maghrébine sont respectivement 24 % et 15 % à avoir au mieux suivi une année complète d'enseignement professionnel, leurs homologues de parents nés en France sont environ 8 % et 6 %<sup>18</sup>. Si on inclut les jeunes quittant le système scolaire sans qualification officielle, soit parce qu'ils ont plus tard abandonné leurs études, soit parce qu'ils n'ont pas réussi l'examen sanctionné par un diplôme, ce pourcentage s'élève à 49 % et 32 % pour les jeunes garçons et les jeunes filles d'origine maghrébine, contre 20 % et 13 % pour les enfants des personnes nées en France. Ces données sont présentées sous forme de tableau et ne tiennent pas compte du niveau d'instruction des parents et du statut professionnel du père, contrairement à l'analyse de Caille et Coudrin.

Ces deux études donnent des images contrastées quant aux résultats scolaires des enfants d'immigrés. La première évoque un système éducatif qui remplit sa mission et qui favorise la promotion sociale, la seconde dépeint un système qui néglige les immigrés d'origine maghrébine, plus de la moitié des jeunes hommes et un tiers des jeunes femmes originaires du Maghreb terminant leur scolarité sans qualification officielle, et encore moins sans le niveau considéré comme le minimum requis dans la société moderne. Cette situation contraste avec les aspirations des parents d'origine maghrébine, qui sont près de 60 % à déclarer souhaiter que leurs enfants obtiennent au moins le bac, un pourcentage équivalent à celui observé chez les parents nés en France (Brinbaum et Kieffer, 2005). Bien que leur niveau d'instruction soit inférieur, les parents d'origine maghrébine se rapprochent davantage, pour ce qui est de la perception de l'éducation et des ambitions à l'égard de leurs enfants, des parents nés en France de niveau d'instruction moyen, que des personnes du même milieu socio-économique.

Dans toutes les sociétés, un lien existe entre l'éducation des parents et celle des enfants, lien qui peut être plus ou moins atténué par la capacité des systèmes d'éducation de contrebalancer l'impact du milieu socio-économique sur les résultats. Les niveaux d'études des jeunes d'origine maghrébine sont faibles, mais, toutes choses étant égales par ailleurs, ils sont analogues à ceux des enfants de parents nés en France présentant les mêmes caractéristiques socio-économiques. Leurs résultats sont certes meilleurs que ceux de leurs parents, mais on peut se demander si cela est suffisant pour une population identifiable *de visu* et/ou par le nom de famille, qui est souvent concentrée géographiquement et qui nourrit des aspirations élevées au regard de l'éducation. Ce faible niveau d'instruction a des conséquences immédiates sur le marché du travail, et le sentiment que les résultats du groupe pris dans son ensemble sont peu satisfaisants risque de décourager les prochaines générations issues du même milieu. En outre, face au faible niveau d'instruction général des personnes d'origines ethniques identifiables, les employeurs peuvent avoir tendance à extrapoler les niveaux de productivité qu'ils

- 
17. Les données d'enquête utilisées ici (Génération 98) permettent d'établir une distinction entre les enfants de rapatriés et les enfants de « véritables » immigrés, contrairement à l'étude de Caille.
18. Toutes les études ne font pas la différence entre les personnes qui quittent l'école « sans qualification » et celles qui quittent l'école « sans diplôme ». La première catégorie comprend les personnes qui ont mis fin à leur éducation avant la dernière année du deuxième cycle du secondaire (CAP, BEP ou bac), alors que la deuxième est composée de l'ensemble des personnes qui n'ont pas obtenu de qualification ou de diplôme officiel du deuxième cycle du secondaire. En 2004, les personnes sans qualification représentaient moins de 9 % de la totalité des personnes ayant quitté le secondaire, alors que le pourcentage de celles qui avaient mis fin à leur scolarité sans avoir obtenu de diplôme était deux fois plus élevé (MEN-DEPP 2006). La première de ces définitions est généralement celle utilisée en France pour mesurer les « abandons scolaires ».



peuvent attendre de ces personnes, une attitude qui influera sur leurs décisions d'embauche. Comme nous le verrons, certains employeurs opèrent dans les faits un filtrage important des jeunes d'origine africaine, sans tenir compte objectivement de leurs qualifications lors des procédures de recrutement.

## 6.2. Les mesures destinées à lutter contre l'échec scolaire

Les personnes issues de l'immigration enregistraient déjà dans les années 70 de mauvais résultats en matière d'éducation ; en 1981, les zones d'éducation prioritaires (ZEP) ont été créées pour tenter d'y remédier. Les ZEP sont des zones identifiées au niveau régional par les recteurs de l'éducation nationale, comme affichant une proportion élevée de populations défavorisées, conformément à un certain nombre de facteurs (faible niveau socio-économique, faible proportion de diplômés, proportion importante de population étrangère, taux de chômage élevé, etc.) et de critères liés aux résultats scolaires. Les établissements d'enseignement situés en ZEP ont bénéficié de financements supplémentaires, et ont été autorisés à avoir recours à des méthodes pédagogiques adaptées aux besoins de leur population. En 1997, les ZEP totalisaient environ 11 % des inscriptions en école élémentaire publique, et 15 % des inscriptions en sixième. Le pourcentage des élèves étrangers variait considérablement : dans la moitié des établissements d'enseignement secondaire du premier cycle situés en ZEP, moins de 14 % des élèves étaient de nationalité étrangère, alors que ce pourcentage atteignait 35 %, voire plus, dans 10 % d'entre eux.

Les ressources supplémentaires allouées aux ZEP ont essentiellement servi à financer des heures d'enseignement supplémentaires et à mieux rémunérer le personnel des établissements de ces zones. Les enseignants exerçant en ZEP bénéficiaient en outre d'avantages relatifs pour ce qui était des promotions et des mutations. Les établissements situés en ZEP ne bénéficiaient d'aucune subvention spéciale. Les moyens supplémentaires étaient largement utilisés pour mieux rémunérer les enseignants. Les heures d'enseignement supplémentaires dégagées ont en grande partie contribué à réduire les effectifs dans les collèges des ZEP, au terme d'une diminution progressive de deux élèves par classe, à partir d'une moyenne d'environ 24 élèves. Ce changement apparaît comme relativement limité et, en effet, une évaluation portant sur la période 1982-92 n'a révélé aucun impact significatif sur les résultats des élèves de collèges situés en ZEP (Benabou *et al.*, 2004), que le critère retenu pour l'évaluation soit l'inscription au premier cycle de l'enseignement secondaire, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire en général, ou du bac en particulier. Au cours de cette période, en outre, les collèges situés en ZEP ont enregistré une chute du nombre de leurs effectifs et une réduction apparente de la mixité sociale des élèves.

Une étude de l'impact de la taille des classes sur la réussite scolaire des élèves menée par Piketty (2004) a toutefois démontré un effet significatif de la taille des classes sur les résultats en mathématiques d'élèves de CE2. Selon cette étude, la réduction des effectifs par classe dans les ZEP, telle qu'atteinte par les mesures actuelles, a permis de réduire l'écart de performances par rapport aux établissements hors ZEP d'au mieux 10 %. L'auteur suggère un ciblage plus important des fonds, avec une taille de classe moyenne de 18 élèves, ce qui pourrait réduire l'écart de 40 %.

Des nouvelles mesures mises en œuvre en 2006 intitulées « réseaux ambition réussite » (RAR) comportaient un ciblage plus sélectif des établissements scolaires et étaient destinées à quelque 30 % des ZEP les plus à risques. Le ciblage s'effectue sur la base des catégories socio-professionnelles des parents (dont plus des deux tiers sont

désavantagés), d'une évaluation des élèves à leur entrée en sixième, et du pourcentage d'élèves ayant un retard supérieur à deux ans à leur entrée au collège. Est également prise en compte la proportion des élèves dont les parents perçoivent le revenu minimum d'insertion ou ne sont pas francophones. Il est probable que ces critères permettront un ciblage serré des établissements d'enseignement secondaire (et des écoles maternelles et élémentaires rattachées) qui accueillent une forte proportion d'enfants d'immigrés. Les mesures énoncées prévoient la nomination d'assistants pédagogiques supplémentaires et d'enseignants expérimentés (1 000 enseignants supplémentaires et 3 000 assistants pédagogiques), d'encourager l'expérimentation et d'évaluer régulièrement les progrès des élèves. L'objectif est d'éviter le redoublement, en permettant aux élèves d'améliorer leur confiance en eux et en leur faisant bénéficier d'un soutien individuel. Du fait qu'il existe aussi une forte inégalité entre les enfants selon qu'ils ont la possibilité ou non d'être accompagnés et guidés dans leurs devoirs par leurs parents, les RAR proposeront à tous les élèves une étude accompagnée à partir du CE2<sup>19</sup>.

Dans ce même ordre d'idée, à partir de la rentrée 2007, chaque RAR mettra en place un partenariat de haut niveau choisi en fonction du contexte local. Le projet pédagogique et éducatif du réseau s'inscrira ainsi dans son environnement, en complémentarité avec les partenaires du secteur culturel, sportif, scientifique et les collectivités territoriales. Les actions prévues dans le cadre des conventions signées avec des grandes écoles, des universités, des entreprises, des associations ou des fédérations sportives ou professionnelles seront renforcées.

Les ZEP dans leur intégralité (y compris les réseaux) doivent elles aussi bénéficier d'un certain nombre de mesures. Les familles des milieux particulièrement défavorisés sont incitées à inscrire leurs enfants dans le système pré-primaire général, qui s'adresse à tous les enfants de 3 à 6 ans. Afin de veiller à ce que les efforts déployés en classe trouvent une continuité dans un cadre périscolaire, l'opération « école ouverte », qui propose des activités d'apprentissage aux enfants les mercredis et samedis durant l'année scolaire et pendant les vacances, devrait être étendue à l'ensemble des ZEP en 2006-07<sup>20</sup>. Le ministère de l'Éducation lui-même devait lancer un projet en collaboration avec les entreprises destiné à fournir un stage aux jeunes qui ne parviennent pas à en trouver au cours de leur scolarité<sup>21</sup>. Le nombre des élèves des ZEP dans le nombre total des boursiers au mérite (800 EUR par an) dans le deuxième cycle de l'enseignement supérieur a été multiplié par 3,5, et un tiers de ces bourses est réservé aux élèves des établissements situés en ZEP. La formation des enseignants doit désormais porter sur des compétences prioritaires telles que la capacité de faire face aux difficultés scolaires, de tenir compte de l'hétérogénéité des élèves et l'aptitude à se faire respecter. Les enseignants ayant exercé dans des établissements situés en ZEP pendant cinq ans au

- 
19. Une étude a en effet révélé que, si 75 % des enfants de familles non immigrées étaient aidés par leurs parents dans leurs devoirs, ce pourcentage n'atteignait qu'environ 36 % pour les enfants de familles immigrées. La présence de frères et sœurs plus âgés peut en partie compenser ce handicap : dans les familles immigrées, 57 % des enfants qui ont des frères et sœurs plus âgés reçoivent une aide de leur part (INSEE, 2006).
  20. Cette opération a été lancée en 1991, et le nombre des collèges et des lycées participant n'a cessé d'augmenter. Il approchait les 700 en 2006, et comprend l'ensemble des établissements situés en ZEP.
  21. Une enquête récente (Farvaque, 2007) a montré que 22 % des élèves du second cycle du secondaire dont les deux parents sont nés en France avaient des difficultés à se trouver un stage ; pour les élèves dont un des parents est né à l'étranger le pourcentage était de 33 %, et de 39 % si le parent est né dans un pays africain.

minimum pourront bénéficier d'un traitement prioritaire dans les affectations de carrière. Les jeunes enseignants en ZEP seront suivis et encadrés individuellement. Les parents de leur côté doivent s'impliquer davantage dans l'éducation de leurs enfants, et devront se rendre régulièrement à des réunions avec les enseignants, au cours desquelles des interprètes seront, si besoin est, mis à leur disposition. Les élèves des universités et des grandes écoles (le chiffre de 100 000 est avancé comme objectif) seront mobilisés pour apporter leur soutien aux élèves des ZEP. Enfin, une initiative intéressante a été lancée, destinée à faire obstacle à la pratique courante consistant à choisir des options rares (pour la deuxième langue étrangère, par exemple) pour contourner la carte scolaire. Elle prévoit de proposer ces options en priorité dans les établissements situés en ZEP<sup>22</sup>.

Par ailleurs il existe des mesures spécifiques du ministère de l'Éducation nationale (la Mission générale d'insertion, MGI) qui cherchent à préparer à la vie active les jeunes de plus de 16 ans qui sont sans qualification, ont abandonné leur scolarité ou n'ont aucun diplôme. L'objectif est de trouver une solution pour ces personnes, qui peut être le retour dans le système éducatif avec une qualification comme objectif ou l'alternance. Certaines indications portent à croire que les enfants d'immigrés sont fortement surreprésentés parmi les clients de la MGI (Bernard et Michaut, 2007). De plus, un module de « découverte professionnelle » est offert aux jeunes dont le lien à l'éducation est fragile au début du second cycle du secondaire. Le module cherche à aider les candidats à construire un projet éducatif et professionnel en les mettant en contact avec le monde du travail et en les informant des nombreuses possibilités de formation et d'éducation ; 22 000 étudiants se sont inscrits à ce module lors de l'année scolaire 2006-07. Il reste à savoir si toutes ces mesures ont produit ou produiront des effets concrets et bénéfiques. Leur ampleur donne à penser que tout a été mis en œuvre pour s'attaquer à cette question prioritaire et stratégique, dont l'importance a encore été soulignée par les émeutes et les troubles urbains d'octobre et de novembre 2005. L'examen annuel prévu dans le cadre des RAR a pour objectif de veiller à ce que des évaluations précoces de l'efficacité aient lieu et, le cas échéant, à ce que les ajustements nécessaires soient opérés. La première de ces évaluations n'est toutefois pas encore disponible. Les efforts semblent majoritairement porter sur le premier cycle de l'enseignement secondaire, considéré en France comme le maillon faible du système d'éducation initiale.

Cependant, des données diverses tendraient à démontrer que l'action engagée devrait porter davantage sur les toutes premières années, de la scolarisation, ce qui permettrait d'obtenir des retombées à moyen terme plus importantes. À titre d'illustration, les résultats d'une étude menée par Caille (2001) semblent indiquer que ce sont les enfants des immigrés qui tirent le plus grand profit d'une inscription précoce (à l'âge de 3 ans) dans l'enseignement pré-primaire. Selon d'autres conclusions de Caille et Rosenwald (2006), les résultats des évaluations de compétences à l'entrée au primaire sont de loin les meilleurs indicateurs des résultats aux évaluations nationales menées à l'entrée en sixième. La moitié des écarts entre les enfants des cadres et ceux des ouvriers observés à l'entrée en sixième étaient déjà perceptibles à l'entrée en primaire, le reste se développant au cours de la période allant de l'entrée au primaire à l'entrée au secondaire. Bien que cet effet s'applique à la fois aux enfants des immigrés et aux autres, le pourcentage des enfants dont les parents sont ouvriers est sensiblement plus élevé chez les immigrés, ce qui fait que ce sont les immigrés, pris en tant que groupe, qui sont particulièrement touchés par cette caractéristique du système éducatif français. Il existe par ailleurs des preuves substantielles que les enfants qui arrivent dans le pays d'accueil plus jeunes ont

22. La carte scolaire devrait être assouplie en France à compter de 2007-08.

de meilleurs résultats au regard de l'éducation et du marché du travail que ceux qui arrivent plus tard.

En France, le système général pré-primaire, accessible à l'ensemble des enfants à partir de l'âge de 3 ans, devrait être un puissant instrument d'intégration. Toutefois, seule environ la moitié des enfants immigrés qui ont fait leur entrée en sixième en 1995 totalisait trois années de scolarité pré-primaire, contre plus de 85 % des autres enfants, et plus de 90 % des enfants nés en France de parents immigrés.

En 1995 également, environ 60 % des élèves de familles immigrées entrant au collège avaient des parents sans diplôme, et 63 % avaient au moins trois frères et sœurs, contre respectivement 13 % et 20 % pour les enfants des familles non immigrées<sup>23</sup>. Ces deux caractéristiques laisseraient supposer que ces premières familles sont moins à même de consacrer du temps et des efforts à l'éducation de leurs enfants au sein du foyer, une carence que le système pré-primaire ne semble pas pour l'heure être en mesure de combler. Dans la mesure où la pédagogie éducative dépend de l'aide prodiguée par les parents pour ce qui est de l'apprentissage des leçons et des devoirs, les parents ayant un faible niveau d'instruction seront pénalisés, à plus forte raison si leur maîtrise de la langue du pays d'accueil est limitée ou imparfaite. Compte tenu de ces résultats, il est évident que les dispositifs de soutien scolaire pour les enfants présentant des difficultés doivent être renforcés, afin que les enfants issus d'un milieu immigré désavantagé puissent être autant à même de suivre une scolarité normale que les enfants de parents nés en France.

### **6.3. Les performances des enfants d'immigrés au regard du marché du travail**

Le tableau 3.10 compare des résultats généraux sur le marché du travail des enfants nés en France de parents immigrés et ceux des enfants de parents nés en France. Pour une lecture plus aisée, la section suivante aura recours à des abréviations pour désigner les différentes générations (G2, etc.) sur le modèle de Meurs *et al.* (2005). Toutes les générations concernent des individus autochtones âgés de 15 à 40 ans et non scolarisés. G2 désigne les enfants nés en France de parents immigrés, G3 les enfants de personnes nées en France et G2 1/2 les enfants de couples mixtes.

Les individus G3 affichent, on le sait (Meurs *et al.*, 2005), des résultats sensiblement meilleurs que les G2, les G2 1/2 ayant des performances intermédiaires, proches de celles des G3 pour les hommes, mais avoisinant davantage celles des G2 pour les femmes. À noter que, contrairement aux idées reçues, les résultats pour les femmes dont le père avait une nationalité africaine à la naissance ne sont guère meilleurs que ceux des hommes de même origine parentale. De manière générale, les enfants d'immigrés originaires d'Europe du Sud affichent des performances sur le marché du travail similaires à celles des enfants de personnes nées en France, alors que les enfants des immigrés originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne enregistrent des résultats nettement moins satisfaisants, même cinq ans après la fin de leurs études (Silberman et Fournier, 2006 ; Brinbaum et Werquin, 2004). Ces conclusions restent vraies pour des aspects aussi divers que la durée du chômage, l'incidence du travail à temps partiel et du travail intérimaire, la durée écoulée avant le premier emploi, et le pourcentage d'individus ayant passé plus

23. D'après les chiffres cités ci-dessus, l'effet cumulatif d'avoir deux parents sans diplôme et trois ou quatre frères et sœurs se traduit par une augmentation de la probabilité de quitter l'école sans diplôme d'au moins 25 points de pourcentage.

d'un an au chômage, et s'appliquent également aux enfants d'immigrés titulaires d'un diplôme universitaire (Frickey et Primon, 2002 ; Frickey *et al.*, 2004). Les écarts subsistent même après prise en compte de caractéristiques telles que le niveau d'instruction, le statut matrimonial, le statut des parents en termes de taux d'activité ou leur statut socio-économique, et la taille de la famille dans laquelle l'enfant a grandi. Les niveaux de salaire des jeunes d'origine maghrébine constituent une exception : il n'existe qu'une faible disparité avec ceux des enfants de parents nés en France présentant les mêmes caractéristiques (Dupray et Moullet, 2004). Ces caractéristiques comprennent non seulement le niveau d'instruction mais aussi la situation sur le marché du travail et la profession de chaque parent lors de la fin des études, ainsi que la mention de stages dans les demandes d'emploi, le fait d'avoir travaillé pendant les vacances ou pendant les études et le lieu de résidence. Ces résultats indiquent que l'obstacle principal est l'accès à l'emploi et que les facteurs qui en sont responsables ne se maintiennent pas dans le milieu de travail après l'embauche, du moins en ce qui concerne le salaire sinon la nature ou la stabilité de l'emploi.

**Tableau 3.10. Résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrés et de personnes nées à l'étranger, France, 2005**

	Taux de participation		Rapport emploi-population		Taux de chômage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Origine des parents</b>						
Parents nés en France (G3)	95	84	85	73	11	13
Parents d'origine mixte (G2 1/2)	95	81	82	65	13	20
Parents immigrés (G2)	91	77	72	60	21	22
<b>Nationalité du père à la naissance</b>						
Europe du Sud	95	80	83	70	13	13
Afrique	87	73	63	51	28	30
Reste du monde	94	78	76	54	19	31
France	95	84	85	73	11	13

G2 : Enfants nés dans le pays de résidence de parents immigrés ; G2 1/2 : Personnes nées dans le pays de résidence ayant un parent immigré ; G3 : Personnes nées dans le pays de résidence de parents non immigrés.

Source : Enquête sur les forces de travail.

Le tableau 3.10 montre que les taux globaux d'emploi des G2 étaient, en 2005, de 10 à 15 points de pourcentage inférieurs à ceux des G3, et leurs taux de chômage de quelque 10 points de pourcentage supérieurs. Les écarts sont plus importants pour les personnes dont le père avait la nationalité d'un pays d'Afrique à sa naissance<sup>24</sup>. Les résultats des enfants dont le père est originaire d'Europe du Sud sont très proches de ceux des enfants dont les parents sont nés en France. Enfin, les femmes dont le père provient d'un autre pays du reste du monde (autres pays d'Europe, Asie, Amériques) ont généralement des résultats similaires à ceux des enfants dont le père a la nationalité d'un pays d'Afrique.

Certains écarts de performances sur le marché du travail pourraient être attribués au fait que les niveaux d'études sont généralement plus bas chez les enfants d'immigrés. Le tableau 3.11 montre dans quelle mesure cette caractéristique peut expliquer les

24. Des contraintes dues à la taille de l'échantillon de l'Enquête Emploi, dont ces résultats sont extraits, ne permettaient guère de procéder à une décomposition plus fine.

différences observées. Il démontre clairement que, même lorsqu'on tient compte du niveau d'instruction et du fait qu'un individu vit, ou ne vit pas, dans une zone défavorisée, les probabilités d'emploi et de chômage sont respectivement plus faibles et plus élevées pour les enfants dont les deux parents sont immigrés que pour les enfants de parents nés en France, et ce, pour les hommes comme pour les femmes. Ainsi, la probabilité d'emploi pour les femmes nées dans le pays de parents immigrés est 0.62 fois celui des femmes dont les parents sont nés dans le pays, l'âge et le niveau d'instruction étant égaux par ailleurs. La probabilité de chômage pour les mêmes personnes est 1.65 fois celui de femmes ayant des parents nés dans le pays. Il est intéressant remarquer que la prise en compte du cadre de vie – zone défavorisée – aggrave généralement le handicap observé pour les enfants des immigrés.

**Tableau 3.11. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage des enfants d'immigrés nés en France relativement aux autres personnes nées en France, 2005**

Variables de contrôle :	Trouver un emploi					Etre au chômage				
	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Age	N	O	O	O	O	N	O	O	O	O
Niveau d'instruction	N	O	..	O	O	N	O	..	O	O
<b>Hommes</b>										
Parents immigrés	0.46	0.55			0.61	2.15	1.74			<u>1.55</u>
Inférieur au 2e cycle du secondaire			0.44					2.55		
Au moins 2e cycle du secondaire			0.63					<u>1.28</u>		
Issus de couples mixtes	<u>0.84</u>	<u>0.90</u>			<u>0.92</u>	<u>1.24</u>	<u>1.12</u>			<u>1.11</u>
Inférieur au 2e cycle du secondaire			1.15					0.76		
Au moins 2e cycle du secondaire			0.78					1.43		
(Référence = Parents nés en France)										
ZUS				0.45						2.17
(Référence = ne résidant pas dans une ZUS)										
<b>Nationalité du père à la naissance</b>										
Afrique				0.38						2.23
Europe du Sud				0.93						<u>1.07</u>
Reste du Monde				0.60						<u>1.79</u>
(Référence = Français)										
<b>Femmes</b>										
Parents immigrés	0.56	0.62			0.66	1.88	1.65			<u>1.52</u>
Inférieur au 2e cycle du secondaire			0.41					2.54		
Au moins 2e cycle du secondaire			0.69					<u>1.44</u>		
Issus de couples mixtes	<u>0.69</u>	<u>0.75</u>			<u>0.75</u>	<u>1.64</u>	<u>1.60</u>			<u>1.61</u>
Inférieur au 2e cycle du secondaire			0.43					2.67		
Au moins 2e cycle du secondaire			0.96					<u>1.30</u>		
(Référence = Parents nés en France)										
ZUS				0.66						<u>1.66</u>
(Référence = ne résidant pas dans une ZUS)										
<b>Nationalité du père à la naissance</b>										
Afrique				0.49						2.25
Europe du Sud				0.87						<u>0.99</u>
Reste du Monde				0.53						<u>2.36</u>
(Référence = Français)										

N = Non ; O = Oui.

Note : Les cellules grisées ne sont pas significatives. Les cellules soulignées sont significatives à  $p < 0.05$ , les autres à  $p < 0.01$ . Les probabilités relatives sont calculées par rapport à la catégorie de référence indiquée, sauf pour les résultats par niveau d'instruction donnés par rapport aux probabilités des personnes nées en France et ayant le même niveau d'instruction.

Source : Enquête sur les forces de travail.

Il n'existe pas de différence significative, dans le cas des hommes, entre les personnes dont un seul des parents est immigré et les enfants de parents nés en France, aussi bien pour ce qui est de l'emploi que du chômage. Pour les femmes, en revanche, les enfants de parents mixtes sont fortement pénalisés sur le plan du chômage, mais seulement légèrement défavorisés sur celui de l'emploi<sup>25</sup>. Dans tous les cas, les différences entre les personnes nées en France et celles nées à l'étranger s'expliquent dans une large mesure par les performances des personnes dont le père (ou la mère) avait la nationalité d'un pays d'Afrique (y compris les pays du Maghreb) à sa naissance. Les meilleurs résultats obtenus par les femmes et par les personnes dont les parents sont originaires de l'Europe du Sud suggèrent que le problème n'est pas nécessairement lié au statut des immigrés, mais plutôt aux spécificités propres à certains groupes d'origine et à leur impact sur la société et l'économie françaises.

Les écarts de niveau d'instruction entre les enfants d'immigrés et les autres n'expliquent guère la différence entre leurs taux d'emploi et de chômage, ni le fait que les résultats sont particulièrement mauvais pour les personnes n'ayant pas une qualification du second cycle du secondaire. Par ailleurs habiter dans une ZUS a un effet négatif qui semble indépendant de l'origine du travailleur. Il est aussi quelquefois plus négatif pour les hommes que pour les femmes.

Les enfants d'immigrés sont par ailleurs fortement sous-représentés dans l'emploi dans le secteur public (tableau 3.12). En 2005, ils représentaient 5.8 % des personnes âgées de 15 à 40 ans et non scolarisées, mais seulement 3.1 % de l'emploi public (soit les collectivités locales, les hôpitaux et les entreprises publiques)<sup>26</sup>. En fait, la majeure partie de l'écart des taux d'emploi entre les enfants d'immigrés et les autres s'explique par la sous-représentation de la première catégorie dans l'emploi dans le secteur public. La proportion des enfants d'immigrés dans l'emploi dans le secteur privé n'est en effet que faiblement moins importante que celle qu'ils représentent parmi les personnes âgées de 15 à 40 ans et non scolarisées. Les enfants de couples mixtes (un parent immigré, un parent non immigré), d'un autre côté, sont légèrement surreprésentés dans l'emploi dans le secteur public, alors que les enfants de parents français le sont fortement.

**Tableau 3.12. Situation dans l'emploi des enfants d'immigrés et de personnes nées dans le pays de résidence, France, 2005**

	Dans l'emploi				Rapport emploi- population	Pourcentage de l'emploi dans le secteur public
	Hors de l'emploi	Secteur public	Secteur privé	Total		
G2	34.9	9.2	55.9	100.0	65.1	14.1
G2 1/2	28.6	18.6	52.8	100.0	71.4	26.1
G3	21.9	19.4	58.7	100.0	78.1	24.8
Ensemble des 15 à 40 ans non scolarisés	25.5	17.4	57.1	100.0	74.5	23.4

*Note* : Le tableau concerne les personnes âgées de 15 à 40 ans non scolarisées. G2 : Enfants nés dans le pays de résidence de parents immigrés. G2 1/2 : Personnes nées dans le pays de résidence ayant un parent immigré. G3 : Personnes nées dans le pays de résidence de parents non immigrés.

*Source* : Enquête sur les forces de travail.

25. Le tableau ne fait apparaître aucune différence significative pour ce qui est de l'emploi au seuil standard ( $p < 0.05$ ), mais les estimations ont des valeurs  $p < 0.10$ .

26. Depuis 2005, il est possible d'identifier les enfants des immigrés dans l'Enquête sur l'emploi, et de les distinguer des enfants des personnes nées françaises à l'étranger.

Contrairement au bilan dressé pour ce qui est de l'éducation, le tableau général relatif au marché du travail fait état, pour les enfants d'immigrés, de performances presque toujours inférieures à celles des enfants de parents nés en France dans leur ensemble, et des individus présentant les mêmes caractéristiques en particulier. Le faible niveau d'instruction constitue le premier désavantage des enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les résultats présentés ici révèlent l'existence d'un désavantage supplémentaire, lié à l'origine plus qu'au niveau d'instruction. Nous verrons dans la section suivante quelles ont été les mesures prises par les pouvoirs publics pour faire face à ces difficultés sur le marché du travail.

## **7. Les mesures prises par les pouvoirs publics face aux mauvais résultats des enfants d'immigrés sur le marché du travail**

Comme indiqué précédemment, les mesures en faveur de l'intégration des immigrés résidents sont du ressort de la nouvelle agence ACSE, le résultat de la fusion de l'ancien FASILD et des services du ministère de la Ville chargés des politiques ciblées sur les ZUS. Ces politiques sont depuis longtemps regroupées sous l'appellation de « politique de la ville » et sont, en France, à la base du ciblage indirect des immigrés et de leurs enfants, pour ce qui est de l'action sociale et du marché du travail. Le ciblage est ainsi territorial et ne repose pas sur les concentrations de population immigrée en tant que telles.

### **7.1. *Politique de la ville***

Dès les années 80, une succession de troubles urbains révélait la détresse des populations de certains quartiers et banlieues des grandes villes de France. Les territoires touchés coïncidaient généralement avec les grands ensembles de HLM construits dans les années 50 et 60 pour faire face à l'urbanisation croissante et à l'arrivée de populations immigrées en nombre significatif. Il s'agissait à l'origine de quartiers mixtes accueillant des personnes d'origines et de milieux sociaux différents. Mais, au fil du temps, les personnes appartenant aux classes moyennes sont parties et la situation économique du pays s'est dégradée. On a alors assisté, dans les « quartiers », à un phénomène de concentration de populations présentant des difficultés particulières, dont des chômeurs de nationalité ou d'origine étrangère.

Entre le milieu des années 80 et le début des années 90, des mesures ont été prises pour redynamiser ces quartiers, améliorer l'équipement et essayer d'obtenir un meilleur brassage de populations parmi les résidents. Un ministère de la Ville a été créé en 1991, mais d'autres ministères sont également intervenus, mettant en œuvre une large palette de mesures relevant de la « politique de la ville », dont des mesures concernant le logement, l'emploi, le développement économique des quartiers, la sécurité et la prévention de la délinquance, la scolarisation et la promotion de l'égalité des chances, etc. À l'origine, ces politiques visaient généralement des zones ou des quartiers qui avaient été impliqués dans des troubles urbains sans se référer expressément à d'autres critères sociaux. Les interventions à mener, qui étaient définies dans des contrats formels dits « contrats de ville » passés entre l'État et les communes où se situaient les zones en question, impliquaient des actions axées sur le logement, l'espace urbain, l'éducation le transport, la sécurité, la culture, les installations sportives et les services sociaux.

À la suite de la mise en place des contrats de ville, les territoires que la politique de la ville devait cibler ont été définis de manière formelle dans le « Pacte de relance pour la ville ». Créé en 1996, ce Pacte définissait trois niveaux géographiques d'intervention qui, toutefois, ne coïncidaient pas nécessairement avec les limites géographiques des contrats



de ville déjà en place. À noter qu'aucun de ces trois niveaux n'est défini en fonction de caractéristiques liées expressément aux immigrés.

Le premier niveau est celui des Zones urbaines sensibles (ZUS), identifiées d'après les difficultés rencontrées par leurs habitants dans leur vie quotidienne, notamment des problèmes de logement, de forts taux de chômage et de pauvreté et la médiocrité des résultats scolaires des enfants, mais définies de manière formelle comme des « zones caractérisées par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'emploi et l'habitat ». L'objectif était de s'attaquer au problème de l'exclusion en milieu urbain et de favoriser l'intégration professionnelle, sociale et culturelle des populations vivant en ZUS. C'était la première tentative de formalisation du concept de « quartier en difficulté ». On compte actuellement 750 ZUS environ.

Au nombre de 350, les Zones de renouvellement urbain (ZRU) constituent un sous-ensemble des ZUS. Il s'agit de territoires identifiés comme présentant des difficultés particulières au moyen d'un indice synthétique qui tient compte du nombre d'habitants, du taux de chômage, du pourcentage de la population âgée de moins de 25 ans, du pourcentage d'individus ayant quitté le système éducatif sans diplôme, ainsi que du potentiel fiscal par habitant des communes concernées. Les entreprises qui s'implantent dans ces zones bénéficient d'une exonération de certaines taxes et cotisations sociales (pendant un an) pour chaque nouvelle embauche représentant une création d'emploi.

Il existe encore une autre subdivision géographique constituée des Zones franches urbaines (ZFU), qui étaient au nombre de 79 en 2004 (100 en 2006). Ce sont des espaces où les entreprises bénéficient d'exonérations fiscales, qui sont généralement inclus dans des ZRU mais ne recouvrent pas nécessairement la totalité du territoire occupé par les ZUS. Les ZFU sont composées de quartiers de plus de 10 000 habitants situés dans des ZUS, et se définissent pour l'essentiel en fonction des mêmes critères que les ZRU. Les entreprises implantées ou qui prévoient de s'implanter dans une ZFU bénéficient d'exonérations fiscales et sociales pendant cinq ans.

En 1999, environ 8 % de la population française vivaient dans des ZUS. En fait, la population de ces zones a diminué de 5 % environ depuis 1990, alors que la population de la France a augmenté de quelque 4 %. Plus de 60 % des ménages habitant en ZUS vivent dans des logements sociaux, et environ 27 % des ménages sont pauvres, soit près de trois fois le pourcentage relevé dans le reste des zones urbaines. En outre, en 1999, de 45 % à 59 % (selon la ZUS) des adultes résidant en ZUS ne possédaient aucun diplôme (ONZUS, 2006).

En 1999, près d'un quart des habitants des ZUS n'étaient pas français à leur naissance, et on recensait parmi eux deux tiers de ressortissants étrangers. Proportionnellement, cette population représentait près du triple du pourcentage d'étrangers vivant en France. La création des ZUS ciblait donc indirectement un pourcentage significatif d'immigrés et de personnes issues de l'immigration, même si cette proportion demeurerait modeste. En 2005, les ZUS accueillent 6.5 % de l'ensemble de la population d'âge actif et près de 17 % des personnes d'âge actif issues de l'immigration<sup>27</sup>. La même année, parmi les immigrés d'âge actif vivant dans ces zones, environ 23 % étaient au chômage et 21 % n'avaient qu'un faible niveau d'instruction, une proportion guère supérieure à celle des immigrés d'âge actif habitant en ZUS. Les immigrés de la deuxième génération (autrement dit les enfants nés en

27. Estimation tirée de l'Enquête Emploi.

France de parents immigrés) peu instruits, chômeurs ou inactifs, y étaient surreprésentés, à peu près dans les mêmes proportions que les immigrés au chômage ou peu instruits considérés dans leur totalité.

Toutefois, la surreprésentation, dans les ZUS, des Maghrébins et autres Africains issus de l'immigration était plus marquée. Ces zones accueillent entre 25 % et 30 % de la totalité des personnes d'origine maghrébine, 30 % des immigrés originaires des autres régions d'Afrique, et plus de 40 % des enfants d'immigrés africains âgés de 15 ans et plus. La concentration du chômage y était légèrement plus forte, soit environ 30 % à 35 % des chômeurs d'origine maghrébine ou sub-saharienne habitant dans une ZUS, que ce soit de la première ou de la deuxième génération.

Cependant, la surreprésentation dans les ZUS des immigrés originaires du Maghreb ou d'Afrique est plus marquée. Environ 25 % à 30 % de toutes les personnes originaires du Maghreb, 30 % des autres immigrés d'origine africaine, ainsi que plus de 30 % des enfants âgés de 15 à 40 ans d'immigrés africains, vivent dans les ZUS. La concentration y est légèrement supérieure pour ce qui est du chômage : entre 30 % et 35 % des personnes au chômage qui sont originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne, qu'elles soient de la première ou de la deuxième génération, vivent dans les ZUS.

En 2003-04, le taux de chômage relevé dans les ZUS était de 21 % environ, contre un peu plus de 8 % en dehors de ces zones. Chez les immigrés d'origine extracommunautaire vivant en ZUS, les taux étaient d'environ 26 % pour les hommes et 38 % pour les femmes, alors que les taux étaient respectivement de 15 % et 24 % environ pour les mêmes catégories de population vivant en dehors de ces zones. Il semblerait donc que le fait même d'habiter en ZUS ait un effet stigmatisant, qui ne fait qu'ajouter aux handicaps dont souffrent les immigrés sur le marché du travail. Ce phénomène est déjà perceptible quand on observe les résultats en matière d'emploi présentés au tableau 3.11. Selon les estimations, et toutes choses égales par ailleurs, y compris la région de résidence au sens large, le groupe d'âge, la situation familiale, le nombre d'enfants, le niveau d'instruction atteint et l'origine, le fait d'habiter en ZUS augmente le taux de chômage de 5 à 6 points chez les hommes et d'un peu plus de 7 points chez les femmes (ONZUS, 2005).

Un immigré de sexe masculin de la tranche d'âge des 25 à 60 ans a environ six fois plus de risques d'habiter en ZUS qu'une personne née en France de parents non immigrés présentant des caractéristiques analogues (âge, niveau d'instruction et situation au regard de l'emploi)<sup>28</sup>. Pour un homme né de parents immigrés, la probabilité relative est nettement plus faible, avec 3.4 fois plus de risques, ce qui n'en est pas moins considérable. Le contraste est moins marqué dans le cas des femmes : une immigrée a environ 4.2 fois plus de risques d'habiter en ZUS, et une femme adulte née de parents immigrés 2.8 fois plus de risques. On voit donc que le fait d'être né et d'avoir été scolarisé en France réduit, assez peu, mais réduit tout de même la probabilité pour une personne issue de l'immigration d'habiter dans une zone défavorisée. La concentration géographique des personnes de cette catégorie se réduit au fil des générations mais demeure significative.

De façon générale, même si les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans les ZUS, il est impossible de déterminer d'après les statistiques agrégées sur la participation aux programmes la part des résidents des zones ciblées par les politiques qui sont d'origine immigrée. Il existe parfois des statistiques par nationalité

28. En l'occurrence, l'analyse se limite aux personnes ayant achevé leur scolarité.

mais, par définition, elles ne couvrent pas les enfants de parents immigrés nés dans le pays. Sans des statistiques de ce genre, il est difficile de conclure définitivement que ce qui est vrai pour les résidents des ZUS l'est aussi pour les enfants d'immigrés.

## 7.2. Programmes axés sur les ZUS

Les programmes publics pour l'emploi axés sur les ZUS consistent en des exonérations de charges pour les entreprises situées dans les ZRU (pendant un an) et les ZFU (pendant cinq ans). On ne dispose pas de données sur l'impact de ces mesures sur les ZRU<sup>29</sup>, mais les ZFU ont fait l'objet d'un examen approfondi. Sur l'ensemble des ZFU qui existaient en 2005 (soit 79), on dénombrait environ 62 000 personnes employées par des entreprises bénéficiant de l'exonération de charges (Bachelet, 2007). Cette exonération, à laquelle s'ajoutent celles concernant l'impôt sur les bénéfices et la taxe professionnelle, correspond, d'après les estimations, à un pourcentage d'aide publique de 35 % à 40 % par emploi.

En 2004 et, de nouveau en 2005, entre 12 000 et 13 000 embauches par an effectuées par des entreprises implantées en ZFU ont été assorties d'exonérations fiscales. Dans 90 % des cas environ, il s'agissait de recrutements permanents. Environ 60 % des embauches concernaient des individus possédant un niveau d'études inférieur au bac, et 30 % environ des jeunes de moins de 25 ans. À noter que les chiffres de 2005 ne sont pas très différents de ceux observés pour les embauches sur l'ensemble du marché du travail français<sup>30</sup>. Pour leur part, les personnes résidant effectivement en ZFU ne représentaient que 30 % environ de la totalité des embauches bénéficiant d'exonérations.

De surcroît, environ 37 % des recrutements dans des entreprises implantées en ZFU concernaient des personnes qui n'étaient pas au chômage, et non des chômeurs ou des inactifs. Parmi les résidents des ZFU eux-mêmes, environ 31 % des recrutements concernaient des personnes qui changeaient d'emploi, mais quelque 45 % étaient des chômeurs. Ce pourcentage est nettement supérieur à celui des retours à l'emploi de chômeurs sur le marché du travail français dans son ensemble, sur une année (26 %).

Les exonérations fiscales ont entraîné l'implantation de nombreuses entreprises en ZFU (soit une progression de 37 % entre 1999 et 2002), mais plus de la moitié de ces entreprises ne comptaient qu'un seul salarié. Quelque 45 % des entreprises qui se sont installées en ZFU étaient nouvelles ; s'y ajoutent un tiers de relocalisations d'entreprises venues pour profiter des exonérations fiscales. Environ 44 % des entreprises implantées en ZFU ont augmenté leurs effectifs, 28 % n'ont enregistré aucun changement et un pourcentage analogue a enregistré une baisse d'effectifs. Toutefois, on ne sait rien concernant la création nette d'emplois. Enfin, plus de la moitié des entreprises ont indiqué qu'elles avaient des problèmes pour recruter, surtout pour trouver des candidats qualifiés originaires de la ZFU où elles s'étaient installées (voir [www.ville.gouv.fr/dossiers/zfu/enquete-zfu-div.pdf](http://www.ville.gouv.fr/dossiers/zfu/enquete-zfu-div.pdf)). Comme, parmi les personnes recrutées récemment dans le cadre d'exonérations, jusqu'à 60 % ont un niveau d'études

- 
29. Quoi qu'il en soit, les baisses générales de cotisations sociales mises en place en 2002-03 rendent moins attrayante l'exonération d'un an accordée aux entreprises implantées en ZRU.
30. Les pourcentages correspondants sont respectivement de 57 % et de 28 % sur le marché du travail français dans son ensemble. Il s'agit d'estimations basées sur les résultats de l'Enquête Emploi, obtenues en examinant les caractéristiques des personnes insérées dans l'emploi depuis moins d'un an mais qui n'étaient plus scolarisées au moment de l'enquête.

inférieur au bac, ce n'est apparemment pas leur faible niveau d'instruction qui entrave le recrutement de candidats originaires des ZFU.

Globalement, les exonérations de charges accordées aux entreprises dans les ZFU aident à créer une activité économique significative dans les ZUS, mais elles créent aussi, semble-t-il, des effets d'aubaine importants<sup>31</sup>. En outre, le profil (âge et niveau d'instruction) des personnes recrutées dans les ZFU n'est guère différent de celui observé en dehors de ces zones, même si le pourcentage de chômeurs embauchés est plus élevé parmi les habitants de ZFU que parmi le reste de la population du pays. Il convient de mettre en regard les 12 000 recrutements annuels et le nombre d'habitants des ZUS qui occupaient un emploi depuis moins d'un an en 2005, soit près de 300 000. En résumé, le recrutement dans les ZUS est peut-être un moyen de stimuler l'emploi mais, de toute évidence, l'effet de stimulation est relativement faible.

### 7.3 *Les contrats de ville*

À l'instar de nombreux autres programmes et contrats en vigueur axés sur le développement urbain et social (qui, jusqu'en 2006, étaient utilisés pour transférer des fonds vers des localités en difficulté), les contrats de ville ont été remplacés en 2007 par un dispositif unique, le Contrat urbain de cohésion sociale (CUCS), qui doit être signé entre les communes et l'État pour trois ans, reconductibles pour trois autres années. Ce contrat prévoit des actions dans cinq domaines :

- l'amélioration de l'habitat et du cadre de vie ;
- l'accès à l'emploi et le développement économique ;
- l'action éducative (réussite scolaire, sport, culture) ;
- la citoyenneté et la prévention de la délinquance ;
- l'amélioration de la prévention et de l'accès à la santé.

De plus, dans les négociations du CUCS, l'État a accordé la priorité à la lutte contre les discriminations relatives aux origines.

En passant un contrat de ce type, l'État et les collectivités territoriales s'engagent à mener des actions concrètes de manière concertée pour améliorer la vie des habitants des quartiers fortement touchés par le chômage ou la violence ou connaissant d'importants problèmes en matière d'habitat, et pour prévenir le risque d'exclusion sociale et urbaine. Les mesures peuvent être organisées à l'échelle de la commune ou de plusieurs communes parties au contrat, s'agissant en particulier de l'insertion et de l'emploi. Il est difficile d'en mesurer l'efficacité parce que le contenu des contrats varie d'une ville à l'autre en fonction des besoins perçus, cernés par les maires au niveau local, et parce qu'il est difficile d'isoler les résultats imputables au seul CUCS pour les mesurer. La question de l'efficacité du ciblage des ZUS sera examinée plus loin, après l'étude des mesures pour l'emploi, y compris celles ayant les ZUS comme cible prioritaire.

31. Il a deux types d'effets d'aubaine associés aux exemptions accordées dans les ZFU : *i)* les effets d'aubaine ordinaires liés aux embauches qui auraient eu lieu de toute façon ; *ii)* ceux associés à des embauches de personnes qui avaient déjà un emploi hors ZFU.

## 8. Acteurs et programmes du marché du travail, et enfants d'immigrés

### 8.1. *Les Missions locales et les PAIO*

En dehors de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le réseau national des Missions locales et des Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) est l'un des principaux acteurs institutionnels sur le marché du travail, s'agissant en particulier des jeunes ayant des difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Créées en 1981, ce sont des structures locales ayant vocation à aider les jeunes de 16 à 25 ans à surmonter leurs difficultés d'insertion sociale et professionnelle, qui sont conçues comme un portail de ressources au service des jeunes. L'accompagnement qu'elles proposent consiste en un suivi personnalisé dans les démarches de recherche d'emploi, et dans l'accès aux services de formation, aux soins de santé, au logement, aux droits à une protection sociale ainsi qu'à la citoyenneté. En coopération avec l'ANPE, elles offrent notamment des services de consultation des offres d'emploi et de prise de contact avec des employeurs, de formation aux techniques de recherche d'emploi, et construisent des plans d'action pour mettre les jeunes éloignés du marché du travail en relation avec des employeurs. Elles pilotent aussi des réseaux de parrainage et orientent les jeunes vers les possibilités de formation mises en place par les régions.

Les bureaux offrant ces services sont répartis sur à peu près tout le territoire : fin 2004, on dénombrait au total 403 Missions locales et 112 PAIO. Des antennes plus petites ont été créées dans 1 000 communes éloignées du siège local ; à ce chiffre s'ajoutent 3 000 relais assurant ces prestations une fois par semaine ou par mois. Deux cent cinquante bureaux principaux des Missions locales/PAIO couvrent les ZUS ou offrent un nombre important de prestations aux jeunes vivant dans ces zones. L'ensemble des effectifs en 2004 était d'environ 9 500, à comparer avec les 25 000 de l'ANPE, dont moins de 1 000 étaient consacrés aux jeunes ou à des programmes liés aux jeunes.

Près de 90 % de ces structures sont des organismes à but non lucratif<sup>32</sup>, le reste étant composé de GIP<sup>33</sup> ou de services municipaux ou départementaux. Elles sont placées sous la tutelle d'un Conseil national regroupant des représentants des ministères compétents dans le domaine de l'insertion professionnelle des jeunes, des présidents des Missions locales ainsi que des représentants des régions, des départements et des communes. L'activité du réseau de Missions locales et de PAIO fait l'objet d'un suivi par la DARES<sup>34</sup> qui est chargée du suivi et de l'évaluation de l'ensemble des dispositifs et politiques concourant à l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle. Un département ministériel coordonne la mise en œuvre des diverses mesures et fournit le cadre juridique nécessaire en concertation avec les autres ministères et les partenaires sociaux.

- 
32. Ce qui permet, entre autres, une plus grande souplesse dans le recrutement du personnel que ne le permettrait un organisme public, en particulier pour le recrutement de conseillers connaissant bien les problèmes spécifiques des jeunes défavorisés et qui sont eux-mêmes parfois issus du même milieu que leurs clients.
33. Un GIP (Groupement d'intérêt public) est une entité publique dotée d'une structure de fonctionnement légère et de règles de gestion souples.
34. DARES = Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, dépendant du ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Le financement provient de différentes sources, l'État, les régions et les communes apportant respectivement entre 25 et 30 % des fonds, les départements 5 %, le Fonds social européen 11 %, et le solde provenant d'autres sources publiques et privées (CNML, 2004). En 2004, le financement total s'est élevé à 375 millions EUR, dont les quatre cinquièmes destinés à l'activité principale (entre autres, pour le programme TRACE, voir ci-dessous) et presque tout le reste à des activités spécifiques.

Cette année-là, près de 1.1 million de jeunes ont eu au moins un contact avec ces structures, ce qui représente environ 45 % des jeunes sortis du système scolaire appartenant à la tranche d'âge considérée. Au moins 900 000 de ces jeunes ont bénéficié d'au moins un entretien individuel avec un conseiller, participé à un atelier ou à une session d'information collective. Près de 70 % des jeunes titulaires, dans le meilleur des cas, d'un CAP ou d'un BEP ont fait appel à ce service lors de leur première démarche de recherche d'emploi. Par ailleurs, parmi les clients de ces structures, on recensait proportionnellement 60 % de plus de jeunes dont les parents sont nés en Afrique du Nord que dans l'ensemble de la population (Mas, 2004).

Pour un tiers des jeunes, le premier contact avec une Mission locale ou une PAIO intervient dans les six mois après qu'ils ont quitté l'école, et, pour la moitié d'entre eux, dans l'année qui suit. Environ 26 % des jeunes qui prennent contact ne possèdent aucune qualification, autrement dit n'ont même pas fréquenté un établissement de formation professionnelle de niveau secondaire. À cette population, s'ajoutent 17 % de jeunes qui ont fréquenté ce genre d'établissement mais n'ont pas obtenu de diplôme professionnel du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Toutefois, ils ne sont pas moins de 27 % à être titulaires d'un bac professionnel, sinon plus. À titre de comparaison, les pourcentages de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire dans toute la France, en 2005, correspondant aux trois groupes précités étaient respectivement de 25 %, 12 % et 29 %. Nous voyons donc que le réseau des Missions locales et des PAIO a affaire à des clients dont le niveau d'études est inférieur à la moyenne, encore que l'écart soit relativement limité s'agissant des deux niveaux d'études les moins élevés.

En 2004, 440 000 jeunes ont pris un *premier* contact avec une Mission locale ou une PAIO. À titre de comparaison, le nombre de jeunes de 16 à 25 ans s'étant inscrits à l'ANPE pour la première fois en 2004 était de 310 000 environ. Cela dit, 450 000 jeunes ayant pris contact en 2004 (sur les 1.1 million) ont trouvé du travail ou une formation dans l'année, dont 265 000 ont « décroché » un emploi ordinaire, 56 000 un emploi aidé, et 190 000 se sont inscrits à un programme de formation<sup>35</sup>. Proportionnellement, les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire et ayant trouvé du travail en l'espace d'un an sont à peu près aussi nombreux dans le réseau des Missions locales/PAIO (soit 29 %) que sur l'ensemble du marché du travail en France, mais le pourcentage de jeunes ayant entrepris une formation est inférieur (17 % contre 27 %).

En 2004, 19 % des jeunes ayant pris contact avec les structures précitées vivaient dans une ZUS, dont 40 % ont trouvé un emploi (classique ou aidé) ou entrepris une formation, contre 47 % environ de la totalité des jeunes en contact avec ce type de dispositif. Alors que 25 % de ces derniers sont parvenus à trouver un emploi cette année-là, c'était seulement le cas de 18 % environ des jeunes issus des ZUS.

Les observations montrent que les jeunes peu qualifiés qui font appel aux Missions locales sont plus nombreux à chercher un emploi que les autres. Si on peut considérer le

35. Le total des trois est supérieur à 450 000 car certains jeunes peuvent figurer dans plus d'un des cas.

renouvellement de la démarche comme une preuve d'efficacité, il convient de préciser que quelque 75 % des jeunes ayant contacté une Mission locale lors de leur première recherche d'emploi y sont retournés une seconde fois. En général, ce sont les jeunes les moins qualifiés qui procèdent ainsi. Toute proportion gardée, les Missions locales parviennent à insérer dans l'emploi autant d'individus faiblement qualifiés que l'ANPE (6 % environ dans les deux cas), mais ces faibles pourcentages laissent penser que les jeunes ne comptent pas uniquement sur ces structures pour trouver du travail. Parmi les jeunes titulaires, dans le meilleur des cas, d'un CAP ou d'un BEP ayant trouvé un emploi par le biais d'une Mission locale, un tiers environ ont bénéficié d'un emploi aidé, soit, en termes relatifs, près du double des clients de l'ANPE présentant les mêmes caractéristiques.

Si on en croit l'utilisation qu'en font les jeunes confrontés à des difficultés d'emploi, la dimension des efforts déployés par les clients pour rechercher un emploi et le succès relatif des placements réalisés, l'utilité du réseau des Missions locales et des PAIO ne devrait, semble-t-il, pas être remise en question. Toutefois, vu le niveau de qualifications des jeunes qui s'adressent à ce réseau, la balance ne semble pas vraiment pencher du côté des personnes peu instruites. Comparés à la population totale de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire, ils ne sont pas moins de 45 % à se tourner vers ces structures, ce qui conduit à penser que ces dernières se substituent partiellement aux services de l'ANPE pour un éventail plus large de jeunes. On ne sait pas exactement dans quelle mesure cela remet en question leur mission première, qui est de remédier aux problèmes des jeunes ayant des difficultés pour trouver du travail, mais la question mérite d'être examinée. Il est évidemment difficile pour ces structures de refuser d'accueillir davantage de jeunes hautement qualifiés demandeurs de ce type de services, mais il faut bien voir que les ressources dont elles disposent pour s'occuper de jeunes plus défavorisés s'en trouvent diluées.

## **8.2. Politiques de l'emploi pour les jeunes**

Les politiques en faveur de l'emploi des jeunes vivant dans des quartiers sensibles ont été intégrées dans le Plan de cohésion sociale mis en place à la suite des émeutes urbaines d'octobre 2005. Ces politiques incluent, entre autres, les programmes CIVIS, SEJE et PACTE (décrits ci-dessous). Le Nouveaux services-emplois jeunes (NS-EJ), dispositif supprimé en 2002, sera également décrit dans le présent chapitre car il est considéré comme une passerelle possible vers un emploi stable pour les jeunes issus de l'immigration (encadré 3.2). À noter qu'aucun de ces programmes n'est axé expressément sur les immigrés ou les enfants d'immigrés, mais qu'ils ont souvent été conçus en pensant, entre autres, aux personnes issues de l'immigration.

### *Les programmes Trajectoires d'accès à l'emploi (TRACE) et Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)*

Le TRACE, qui était l'un des principaux programmes axés sur les jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi, a été remplacé par le CIVIS. D'une manière générale, ils ont tous deux été mis en œuvre par l'intermédiaire des Missions locales ou des PAIO. Même si le TRACE n'existe plus, il est décrit ici car il a été fut l'un des premiers programmes à s'adresser aux jeunes sans qualification ou presque, en pensant aux jeunes des ZUS. Dans les faits, la moitié environ des participants à ce programme étaient nés de parents immigrés<sup>36</sup> (pour une évaluation du programme TRACE, voir encadré 3.3).

36. Ces résultats s'appuient sur une enquête de suivi menée en 2002 auprès des personnes ayant intégré le programme de septembre à décembre 1999.

### Encadré 3.2. Nouveaux services-emplois jeunes (NS-EJ)

Ce dispositif prévoyait des subventions salariales pour des activités à exercer dans les zones où existaient des besoins émergents ou non satisfaits. Ces activités pouvaient être de nature sportive, culturelle, éducative, mais pouvaient également toucher au domaine de l'environnement, des services de proximité et, sous certaines conditions, de la sécurité publique. L'objectif était de favoriser l'insertion professionnelle durable de jeunes. Les contrats de travail conclus dans le cadre de ce programme étaient à durée indéterminée ou déterminée (cinq ans), avec une période d'essai d'un mois, renouvelable une fois. L'aide s'élevait à 16 000 EUR environ, soit un peu plus que le salaire minimum annuel en vigueur au moment du démarrage du programme.

En principe, des actions de formation étaient prévues dans les contrats entre l'employeur et l'État, l'un des objectifs étant de « professionnaliser » les jeunes candidats aux emplois proposés. Le contrat de travail conclu dans ce cadre pouvait être suspendu avec l'accord de l'employeur, afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi extérieure, avec la possibilité pour lui de revenir si l'embauche ne se concrétisait pas. En tout, 310 000 emplois-jeunes ont été créés dans le cadre de ce programme, et 470 000 jeunes ont été embauchés pour des emplois de ce type (en comptant les recrutements successifs sur un même poste).

Quelque 10 % des personnes embauchées au deuxième trimestre 1999 ont quitté leur emploi dans les trois mois, et 10 % de plus dans les deux années qui ont suivi. Parmi celles qui ont conservé au moins pendant deux ans le poste obtenu dans le cadre d'un emploi jeune, 45 % ont été gardées par leur employeur après la fin du versement des subventions. À ce chiffre s'ajoutent 18 % qui ont été gardées grâce à de nouvelles aides. Dans 16 % des cas, les jeunes ont attendu au minimum deux ans avant de partir, généralement parce qu'ils ont trouvé un emploi qui, selon eux, leur convient mieux. À la fin du programme, 80 % avaient un emploi ou étaient en formation, et, 18 mois plus tard, ils étaient près de 90 %. Mais, sur la totalité de ceux qui étaient insérés dans l'emploi fin 2005, ils n'étaient, dans le meilleur des cas, que 17 % à travailler dans le secteur marchand. La plupart des bénéficiaires ayant quitté le dispositif dans les trois premières années ont indiqué qu'ils avaient acquis des compétences professionnelles. C'était d'autant plus le cas que la période d'emploi avait été longue et que l'emploi incluait un volet « formation » (Zoyem, 2004).

En résumé, la formule « emplois-jeunes » semble avoir eu, à terme, un effet bénéfique sur la destinée professionnelle des participants, bien que le dispositif les ait, semble-t-il, orientés vers le secteur non marchand, autrement dit là où la plupart de ces emplois ont été créés dans ce cadre. Par ailleurs, les exigences des employeurs quant aux qualifications demandées se sont renforcées, au point où presque 40 % des demandes en 2001 étaient pour des candidats ayant au moins un bac + 2 (Bellamy, 2002). Une fois encore (voir ci-dessous), il semble que les résidents des ZUS sont fortement sous-représentés parmi les bénéficiaires (la probabilité relative était de 0.45 en 2003). Si on en juge d'après les données de 2002 et 2003, la seule différence notable s'agissant des bénéficiaires originaires de ZUS est qu'ils possédaient un niveau d'instruction plus faible ; quelque 35 % à 40 % étaient, dans le meilleur des cas, titulaires d'un CAP/BEP, contre 20 % environ des entrants dans ce type de dispositif sur l'ensemble de la France. Le programme a été suspendu en 2004, largement parce qu'il était considéré trop dispendieux et ne répondant pas aux besoins des personnes ayant le plus besoin d'aide.



### Encadré 3.3. Évaluation des programmes du marché du travail

Une des recommandations qui réapparaît régulièrement dans les examens de l'OCDE portant sur les politiques d'intégration dans les pays membres est la nécessité d'évaluer les programmes mis en place par les pouvoirs publics pour favoriser l'insertion professionnelle des immigrés. Faute d'évaluations de ce type, il est difficile de déterminer l'ampleur de leur impact. En règle générale, les pouvoirs publics sont réticents à tester des programmes dans des contextes expérimentaux, mais d'autres moyens existent.

Dans certains pays comme le Danemark et la Suède, il est en principe facile de réaliser des études de programmes après coup grâce aux moyens considérables de recueil de données administratives existant dans ces pays, ce qui permet d'assurer un suivi des bénéficiaires en rapprochant des bases de données différentes mais pertinentes pour l'évaluation. Il faut toutefois obtenir l'autorisation d'effectuer ces rapprochements, et les bases de données ne contiennent pas toujours toutes les informations dont on a besoin. Ainsi, par exemple, il n'est pas nécessairement possible d'identifier des enfants d'immigrés si ces enfants sont nés dans le pays hôte ou s'ils en ont la nationalité.

Hormis le rapprochement des bases de données, une autre méthode est possible : il s'agit de réaliser des enquêtes de suivi des participants aux programmes à partir d'un échantillon représentatif, et de dépouiller les réponses à un questionnaire pouvant contenir des informations intéressantes tout particulièrement les pouvoirs publics. La France s'est dotée d'un programme d'enquêtes unique en son genre permettant d'assurer un suivi des participants aux programmes généraux du marché du travail (il en existe huit), dont le programme TRACE, et de programmes relatifs aux emplois aidés et à la formation en alternance. Les entretiens portent sur la situation au regard de l'emploi du répondant au moment où il a intégré le programme, au moment de l'entretien et pendant la période intermédiaire ; ils portent aussi sur des aspects spécifiques du programme proprement dit et sur des caractéristiques des bénéficiaires qu'on ne peut pas forcément tirer des données administratives concernant le programme ou qu'il serait difficile de recueillir dans le cadre des procédures administratives. Ces enquêtes sont le point de départ d'analyses des résultats des participants, qui sont publiées, et apportent de précieuses informations concernant les résultats des programmes.

Toutefois, les analyses publiées n'apportent pas toujours d'informations sur un groupe de comparaison de non-participants aux programmes ou de personnes de la population en général présentant des caractéristiques analogues à celles des participants. Il serait pourtant possible d'utiliser les données sur l'une ou l'autre de ces catégories comme référence pour mesurer l'efficacité des programmes. À titre d'exemple, de nombreux programmes s'adressent aux personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, dont celles ayant un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle du secondaire. Quand un tel programme parvient à insérer dans l'emploi un certain pourcentage d'individus de cette catégorie sur une période donnée, par exemple, il serait utile de savoir quel pourcentage d'individus possédant leur niveau de qualification accèdent à l'emploi sans aide sur une période comparable. Cela donnerait au moins une idée du succès du programme en question.

Par ailleurs, les enquêtes de suivi ne semblent pas identifier certains groupes cibles (implicites), tels que les personnes issues de l'immigration, sauf si elles sont de nationalité étrangère. Dans la pratique, la réglementation française ne permet pas la collecte d'informations sur les origines dans les fichiers administratifs. Cependant, avec l'accord du conseil responsable de la confidentialité des données, il est possible de poser des questions sur les origines dans les enquêtes par échantillon ou dans le recensement de la population. Il serait particulièrement utile, à des fins d'évaluation des programmes, que cette pratique soit étendue régulièrement aux enquêtes de suivi.

Mis en place en 1998, le programme TRACE s'adressait aux jeunes de 16 à 25 ans qui présentaient des difficultés familiales, sociales ou culturelles affectant leurs perspectives d'emploi, en particulier ceux originaires de quartiers sensibles ou ayant quitté l'école sans diplôme ni qualification. L'objectif était de toucher 60 000 jeunes par an, cible qui fut atteinte en 2000. Le programme proposait un accompagnement pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois, conjuguant des mesures de formation (savoir fondamentaux ou qualifications professionnelles), des mesures liées à l'emploi (dans le secteur non marchand, en particulier) et des prestations sociales (aide au logement, accès aux soins et aide financière). Les bénéficiaires pouvaient recevoir jusqu'à 300 EUR par mois (pendant trois mois au maximum sur une période de six mois) pendant les parties du programme non rémunérées. L'objectif était d'insérer 50 % des jeunes participant au programme dans des emplois d'une durée supérieure à six mois.

Le programme reposait sur un engagement contractuel entre le jeune demandeur d'emploi et un « référent » chargé de le suivre. On sait, d'après les toutes premières expériences, que plus de 60 % des clients ne possédaient pas le moindre diplôme, et que l'âge moyen était de 21 ans. En général, plusieurs années s'étaient écoulées entre le moment où le jeune était sorti du système scolaire et son premier contact avec le service d'accueil du programme TRACE. Les principaux points forts de ce programme étaient le contact individualisé entre le jeune et son référent, la fréquence des contacts et une intensification des mesures d'accompagnement. Avant d'intégrer le programme TRACE, environ 9 % des jeunes avaient un emploi, 15 % étaient en formation et presque tous les autres étaient sans emploi. Les résultats montrent que, sur la période 1999-2001, environ la moitié des bénéficiaires sont sortis du programme pour occuper un emploi – un emploi aidé (10 %) ou non (32 %), ou un contrat de formation en alternance (8 %) (Mas, 2003). En revanche, si on considère le marché du travail d'une manière globale, 36 % environ des jeunes présentant le même niveau d'instruction et la même situation au regard du marché du travail (en termes de distribution) ont fini par s'insérer sur le marché du travail et, un an plus tard, soit en 2005, la plupart (31 %) occupaient des emplois non aidés<sup>37</sup>.

Même si on tient compte du fait que les périodes considérées sont différentes, on constate que les personnes « entrées en TRACE » ont, semble-t-il, obtenu des résultats légèrement meilleurs que des personnes présentant des caractéristiques comparables sur le marché du travail considéré dans sa globalité. Toutefois, peu d'informations sont disponibles quant à la qualité et la stabilité des emplois obtenus au bout de 18 mois. Il semble que les entreprises ne se sont pas beaucoup mobilisées et que la participation limitée du secteur privé était précisément le maillon faible du programme TRACE.

La moitié des jeunes ayant participé au TRACE indiquent que ce dispositif les a fortement aidés à accéder à l'emploi ; ils sont nombreux aussi à préciser qu'ils ont bénéficié d'une aide pour obtenir une formation, une aide financière, un logement ou des droits à une protection sociale (Mas, 2003). Un certain nombre de critiques ont été formulées concernant sa mise en œuvre, en particulier l'incapacité attribuée aux Missions locales à aller voir d'autres gens que ceux inscrits dans leurs fichiers pour cerner la population cible, la difficulté à évaluer l'urgence et la priorité accordées aux différents cas et, d'une manière générale, l'absence de validation des qualifications en fin de programme.

37. Estimation d'après l'Enquête Emploi.

Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), qui a remplacé le programme TRACE en 2004, a des visées plus larges : il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans possédant une qualification correspondant, dans le meilleur des cas, à un bac général, technologique ou professionnel, ou qui ont été inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois sur les 18 mois précédents. Le CIVIS est signé par le jeune candidat et, pour le compte de l'État, par la Mission locale ou la PAIO. Le contrat spécifie les mesures à prendre pour mener à bien le projet d'insertion ainsi que l'obligation pour le jeune signataire d'y participer. Il indique également la nature et la périodicité des contacts (une fois par mois au minimum) entre la Mission locale et le bénéficiaire. La durée du contrat est d'un an, avec possibilité de reconduction pour un an si l'objectif n'est pas encore atteint.

Pour les jeunes faiblement qualifiés, le CIVIS peut être renouvelé d'une année sur l'autre jusqu'à la réalisation du projet. Pour ce type de bénéficiaires, l'accompagnement est assuré par un référent unique qui rencontre le jeune une fois par semaine. Les participants sont prioritairement orientés vers les métiers en développement ou les secteurs d'activité connaissant des difficultés de recrutement. Plus de 20 % des contrats CIVIS signés en 2005 et 2006 concernaient des jeunes originaires des ZUS, un chiffre dépassant leur représentation parmi les jeunes ayant accès à la Mission locale ou au PAIO (Bonnevialle, 2007).

La finalité de la première période de trois mois est d'établir un parcours d'accès à la vie active basé sur : des propositions d'emploi, la formation professionnelle (qui peut inclure un stage en entreprise pour les métiers dans lesquels des possibilités d'emploi ont été recensées), des actions spécifiques pour les personnes présentant des difficultés particulières, et une aide renforcée à la recherche d'emploi ou à la création d'entreprise. Dans tous les cas, le contrat s'achève à l'issue d'une période d'essai de six mois débouchant sur un emploi d'une durée d'au moins six mois, ou bien six mois après que le bénéficiaire a commencé à travailler ou entrepris une activité non salariée, ou encore quand le bénéficiaire atteint son 26<sup>e</sup> anniversaire.

Le contrat peut être résilié si le bénéficiaire ne respecte pas ses obligations contractuelles. Par ailleurs, il peut bénéficier d'une allocation modulable (entre 5 et 10 EUR par jour) s'il ne perçoit aucune autre allocation, sans toutefois que le montant excède une enveloppe annuelle de 900 EUR.

Le CIVIS a été beaucoup plus largement appliqué que le TRACE : avec 194 000 inscriptions la première année (Mas, 2007), ce dispositif a accueilli plus de participants que le programme TRACE au cours de ses quatre premières années d'existence (1998-2002). L'une des fonctions les plus intéressantes associée mais non limitée au CIVIS est la création de « plates-formes de vocation » par l'ANPE permettant l'évaluation des compétences des jeunes sans qualifications formelles au regard de celles attendues dans les métiers qui recrutent dans le bassin d'emploi local (encadré 3.4). À ce jour, aucune donnée relative aux résultats du programme CIVIS ne permet d'évaluer son efficacité.

### Encadré 3.4. Plates-formes de vocation

Ce programme consiste en une évaluation de compétences qui repose sur la simulation de situations de travail, élaborée par l'ANPE en collaboration avec les entreprises en recherche de personnel. Cette méthode de recrutement est très éloignée de l'utilisation des critères habituels que sont les qualifications formelles (diplômes) et l'expérience professionnelle. Elle est applicable à quelque 15 à 20 métiers qui embauchent ou pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre, en particulier le bâtiment, l'hôtellerie et la restauration, la vente et la grande distribution, les services à la personne, mais aussi, suivant les bassins d'emploi, le transport et la logistique, l'industrie, les centres d'appel, le ménage et la sécurité. La méthode se fonde sur l'hypothèse que beaucoup d'employeurs sont prêts à renoncer à exiger des qualifications formelles si le candidat peut leur démontrer ses « habiletés », et concerne le recrutement dans les métiers « en tension ». Seuls les jeunes ayant signé un contrat CIVIS et suivis par une Mission locale/PAIO peuvent prétendre à une évaluation.

Les candidats sont mis à l'épreuve au moyen d'exercices pratiques tels que ceux rencontrés dans l'exercice du métier (tâches à accomplir, relations de travail, etc.). Aucune connaissance technique spécialisée n'est exigée.

Au cours du premier semestre 2006, environ 52 000 évaluations de ce type ont été effectuées pour le groupe cible signataire de contrats CIVIS. Plus de 60 % ont été concluantes et les personnes évaluées se sont vu proposer un ou plusieurs emplois. Toutefois, environ 25 % seulement ont été embauchées, ce qui amène à penser que ce type d'évaluation des compétences remplaçant une qualification formelle ne convainc pas toujours les employeurs, et/ou que d'autres candidats titulaires, eux, d'une qualification formelle étaient disponibles.

Les personnes ayant vu leurs habiletés validées mais qui ne parviennent pas à trouver du travail sont rapidement orientées vers l'emploi par le biais d'un contrat de professionnalisation. Ces contrats font partie d'un programme général pour l'emploi axé sur les jeunes, qui inclut un contrat de formation en alternance dans une entreprise, l'objectif étant de donner au candidat une qualification reconnue.

### *Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE)*

Le Contrat jeune en entreprise est une initiative similaire pour l'emploi dans le secteur privé, privilégiant les participants au programme CIVIS ou les résidents des ZUS, quelles que soient leurs qualifications. C'est un contrat passé avec une entreprise et qui permet à l'employeur de bénéficier d'une aide de l'État pendant deux ans s'il embauche en contrat à durée indéterminée des jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de formation est inférieur au bac, qui ont signé un contrat CIVIS ou habitent en ZUS. Le montant de l'aide est de 400 EUR par mois pour un emploi à temps plein rémunéré au SMIC pendant la première année, et de 200 EUR la deuxième année. Le montant réel peut varier en fonction du profil du jeune embauché, des conditions d'emploi (calcul au prorata s'il s'agit d'un emploi à temps partiel) et de la date de recrutement. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les six derniers mois précédant l'embauche du jeune. Ce dernier peut bénéficier d'une évaluation de compétences et d'une validation de ses acquis selon les modalités fixées par les partenaires sociaux pour les métiers indiqués. En l'occurrence, les résultats sont plutôt modestes : en 2003, 8 000 jeunes originaires de ZUS ont été recrutés, chiffre à comparer à celui de 2005, soit 300 000 habitants de ces zones (selon les estimations) insérés dans l'emploi ayant été embauchés dans l'année.

### *Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE)*

Pour améliorer la représentation des personnes défavorisées dans la fonction publique en France, on a créé le PACTE en septembre 2005. Ce dispositif était destiné à remplacer un programme mis en place en 2002, qui facilitait déjà l'accès à la fonction publique en permettant le recrutement sans concours pour les emplois ne nécessitant pas de qualification particulière (agents administratifs, agents des services techniques, par exemple). Le nouveau programme s'adresse aux jeunes gens âgés de 16 à 25 ans révolus, ressortissants d'un pays de l'UE ou en cours de naturalisation, ne possédant ni diplôme ni qualification, ou non titulaires d'un bac. Le PACTE concerne les emplois de catégorie C, dont beaucoup exigeaient auparavant d'être titulaire d'un CAP ou d'un BEP, qualification professionnelle obtenue au bout de onze années de scolarisation.

Bien que le PACTE ait été conçu pour améliorer la représentation des personnes issues de milieux défavorisés dans la fonction publique, il est loin de remédier au déséquilibre, comme on le verra plus loin.

Le PACTE prévoit une sorte de « contrat de professionnalisation » d'une durée de un ou deux ans alternant formation et stage, et rémunéré entre 55 % et 70 % du salaire minimum de la fonction publique selon l'âge du participant. Celui-ci peut être titularisé à l'issue d'une vérification d'aptitude à la fin de son contrat. En outre, l'employeur est exonéré des cotisations patronales de sécurité sociale pendant la durée du contrat.

Entre décembre 2005 et décembre 2006, 536 personnes ont été recrutées au titre du PACTE et, à partir de 2007, les chiffres devraient se situer dans une fourchette de 500 à 700 (voir [www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/12\\_Flux\\_personnels\\_3fp.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/12_Flux_personnels_3fp.pdf)). En 2006, les recrutements dans le cadre du PACTE ont représenté 3.8 % environ de l'ensemble des embauches. Si ces recrutements concernent uniquement des enfants d'immigrés, la part de ces derniers devrait se trouver accrue d'environ 6 % au bout de dix ans. Mais, vu les chiffres et les perspectives de réduction des effectifs de la fonction publique dans les années à venir, il est peu probable que cette mesure fasse grand-chose pour remédier à la sous-représentation des enfants d'immigrés dans ce secteur.

### *Parrainages*

Ce programme consiste à mettre des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en contact avec des personnes extérieures capables de leur dispenser conseils et informations à la demande. Ces dernières, qui peuvent être des employeurs mais ne le sont pas nécessairement, doivent bien évidemment connaître le monde du travail et de l'entreprise et posséder une certaine crédibilité aux yeux du demandeur d'emploi. À l'origine, le parrainage était conçu comme un moyen de faire bénéficier de réseaux des personnes qui n'en avaient aucun, le parrain étant perçu comme quelqu'un capable d'intervenir ou de jouer un rôle de médiateur auprès des employeurs potentiels pour des candidats souffrant d'une mauvaise réputation ou, éventuellement, victime de discrimination. Les parrains sont des volontaires, ce qui rend le programme assez peu coûteux pour les pouvoirs publics (300 EUR par parrainé, montant qui inclut le coût du recrutement des parrains, la formation de base et le suivi).

Mis en place en 1994, le programme de parrainages semble avoir débouché assez vite sur des résultats plutôt encourageants : 53 % des jeunes employés au bout de six mois de parrainage en 1996, et 8 % en formation, pour une population composée à 72 % de

personnes faiblement qualifiées et à 46 % de personnes issues de l'immigration<sup>38</sup>. Par comparaison, 37 % seulement de l'ensemble des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire et sans emploi un an auparavant avaient un emploi en 2005, et les jeunes titulaires dans le meilleur des cas d'un CAP/BEP n'étaient que 28 %. Des données plus récentes (2007) montrent que 61 % des personnes parrainés trouvent un emploi et que 12 % d'entre elles suivent une formation. Le parrainage semble bien un outil efficace pour faciliter la transition vers l'emploi.

Malgré les objectifs affichés, dans les faits les parrains semblent être réticents à jouer le rôle de médiateur auprès des entreprises : ils se voient plutôt informant leurs « filleuls » sur les attentes des employeurs en ce qui concerne le comportement à adopter et sur les techniques appropriées de recherche d'emploi. La fonction de parrainage a été décrite comme une aide permettant de « désamorcer » le stress et l'anxiété liés à la recherche d'emploi et aux entretiens d'embauche chez les personnes éloignées du marché du travail. Les jeunes participant à des programmes de parrainage déclarent que, en demandant le soutien d'un parrain, ils cherchent à faire évaluer leurs faiblesses et à apprendre comment mieux s'adapter au monde du travail. Ils avouent avoir des sentiments mitigés par rapport au rôle de médiateur que pourrait jouer leur parrain, tout en reconnaissant leur absence de contacts avec les entreprises mais en craignant que les employeurs potentiels apprennent qu'ils ont été parrainés ou pensent qu'ils sont « pistonnés » (Van de Walle, 2003). Ni les uns ni les autres ne considèrent que le parrainage a pour fonction première de lutter contre les discriminations, même si ce peut être une conséquence d'un parrainage réussi.

### **8.3. L'accès des jeunes aux programmes généraux du marché du travail dans les ZUS**

Il existe d'autres programmes généraux du marché du travail auxquels les jeunes issus de l'immigration et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle peuvent accéder, quoique ces programmes ne s'adressent pas spécifiquement à cette catégorie de population. Dans ce chapitre, ces programmes ne sont décrits que dans leurs grandes lignes, à une exception près (dispositif CES, voir ci-dessous), mais les taux d'accès des résidents de ZUS à ces programmes sont indiqués ci-dessous. Comme les enfants d'immigrés ne sont ciblés que de manière indirecte par ces programmes, il est difficile de savoir jusqu'à quel point les résultats obtenus en ZUS reflètent ceux des enfants d'immigrés vivant dans ces zones. Toutefois, comme ce groupe affiche généralement des résultats inférieurs à ceux des jeunes dont les parents sont nés en France, on peut supposer, sans trop s'avancer, qu'à des résultats médiocres pour la population des ZUS correspondent des résultats encore plus médiocres pour les jeunes issus de l'immigration vivant dans ces zones.

Parmi toutes les politiques du marché du travail du ministère du Travail, il existe des programmes parallèles pour les secteurs marchand et non marchand, dont des programmes de contrats aidés pour les allocataires des minima sociaux (RMI, ASS, etc.), et d'autres pour les personnes sans travail, rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles pour accéder à l'emploi. En 2005, environ 40 % des emplois aidés créés dans le cadre des nouveaux dispositifs (soit quelque 247 000 sur les trois premiers trimestres suivant leur mise en place en 2005<sup>39</sup>) l'ont été dans le secteur marchand, ce qui

38. Voir [www.bretagne.cci.fr/cci/europe/fichiers/Rap\\_cameo\\_internet\\_fr.pdf](http://www.bretagne.cci.fr/cci/europe/fichiers/Rap_cameo_internet_fr.pdf)

39. Il s'agit ici des nouveaux programmes du marché du travail (issus d'une refonte) mis en place au printemps 2005, remplaçant ceux qui existaient auparavant. Pendant les premiers mois de l'année 2005 et

représente une augmentation considérable par rapport aux 30 % environ créés dans le cadre des anciens dispositifs en 2003 et en 2004. Toutefois, les emplois destinés à des personnes sans qualification (niveau d'instruction inférieur au CAP/BEP) ne dépassaient guère les 20 %. De fait, pas moins de 35 % concernaient des personnes possédant des qualifications du niveau du deuxième cycle du secondaire au minimum (bac) et 15 % des diplômés de l'enseignement supérieur (Lamarche et Pujol, 2006). Environ 60 % des participants ayant bénéficié d'un contrat aidé étaient auparavant chômeurs de longue durée (au chômage depuis plus d'un an), et environ 35 % au chômage depuis plus de deux ans. Le taux de subvention était d'environ un tiers dans le secteur marchand et entre 80 et 90 % dans le secteur non marchand.

Nous ne disposons pas encore de données sur le taux d'accès<sup>40</sup> des jeunes des ZUS à ces nouveaux programmes, mais il en existe pour des dispositifs antérieurs, relativement similaires. Le tableau 3.13 fait la synthèse des résultats (données extraites de : [www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/xls/Tableaux\\_ZUS\\_2004.xls](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/xls/Tableaux_ZUS_2004.xls)).

**Tableau 3.13. Taux d'accès des jeunes de moins de 25 ans sans travail aux emplois et aux stages subventionnés**

	2003	2004
<b>Emplois aidés</b>		
En zones ZUS	5.7%	4.4%
En France métropolitaine	4.3%	3.7%
Probabilités relatives	1.3	1.2
<b>Stages</b>		
En zones ZUS	..	0.7%
En France métropolitaine	..	0.7%
Probabilités relatives	..	1.0
<b>Contrats jeunes emploi-études</b>		
En zones ZUS	..	1.7%
En France métropolitaine	..	2.6%
Probabilités relatives	..	0.6
<b>Contrats emploi jeune</b>		
En zones ZUS	2.9%	1.8%
En France métropolitaine	4.0%	2.7%
Probabilités relatives	0.7	0.6
<b>Ensemble des mesures</b>		
En zones ZUS	..	8.8%
En France métropolitaine	..	10.2%
Probabilités relatives	..	0.9

*Note* : Le taux d'accès est estimé comme le rapport des entrées de participation au programme des jeunes non employés de moins de 25 ans sur le nombre total des personnes du même groupe le 31 décembre de l'année de référence.

.. : Données non disponibles.

*Source* : DARES et Enquête sur les forces de travail.

au cours de la mise en place de ces programmes, on a également dénombré 117 000 inscriptions à des « anciens » dispositifs.

40. Le taux d'accès est égal au nombre d'entrants dans les programmes, âgés de moins de 25 ans, au cours de l'année, rapporté au nombre estimé d'individus au chômage ou inactifs, âgés de moins de 25 ans, au 31 décembre de l'année précédente.

En règle générale, les jeunes des ZUS sont sous-représentés parmi les bénéficiaires de contrats jeunes (SEJE et NS-EJ) ou de formation en alternance (probabilité relative de 0.60), représentés de manière à peu près égale dans les programmes de formation, mais surreprésentés dans les emplois aidés (probabilité relative de 1.2).

Le contrat aidé le plus fréquent dans les ZUS est le Contrat emploi solidarité (CES), auquel on a recours pour 7.6 % des chômeurs, comparé à 5.1 % dans les zones hors ZUS. C'est un contrat de travail à temps partiel d'une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois (renouvellements compris), rémunéré au salaire minimum, exécuté chez un employeur du secteur non marchand. La période d'essai est d'un mois.

Ce dispositif s'adresse aux personnes rencontrant des difficultés particulières pour trouver du travail. C'est le plus « léger » des programmes d'emplois aidés en termes de conditions à remplir, et il est fortement subventionné. L'aide se compose d'une exonération de charges et d'une subvention salariale allant de 65 % à 95 % du SMIC selon le cas. L'employeur désigne au travailleur un tuteur qui a pour mission de le suivre, le guider et le conseiller pendant toute la durée de son contrat. Le CES peut comporter un volet « formation » financé par l'État, celle-ci se déroulant pendant la moitié non ouvrée du temps partiel.

En 2003 et 2004, près de la moitié des entrants en contrat aidé étaient en CES, contre plus de 60 % dans les ZUS. Il semble, toutefois, que ce contrat ne favorise pas l'insertion professionnelle durable : par la suite, les parcours professionnels sont souvent erratiques et ponctués d'un autre passage par le dispositif d'emploi aidé (Thélot, 2005).

Par ailleurs, le recours aux programmes pour l'emploi dans le secteur marchand de l'économie est moins fréquent dans les ZUS que dans l'économie dans son ensemble. En 2003 comme en 2004, environ 15 % des entrants en politique d'emploi dans le secteur non marchand étaient originaires de ZUS, contre 10 % environ dans le secteur marchand. Qui plus est, en 2003, il y avait, dans le secteur marchand, environ moitié moins de bénéficiaires de contrats aidés qui avaient moins que le CAP, deux fois plus qui possédaient des qualifications supérieures au niveau du bac, et moitié moins de jeunes que dans le secteur non marchand.

Pour résumer, le secteur marchand semble moins mobilisé que le secteur non marchand autour du recrutement de candidats habitant en ZUS, ciblés par les programmes du marché du travail. Toutefois, comme nous l'avons vu, les enfants d'immigrés sont globalement mieux représentés parmi les actifs du secteur privé que parmi ceux du secteur public. Pour les résidents des ZUS, la participation à ces programmes correspond donc à un redressement partiel du déséquilibre.

À partir de 2006, la stratégie en faveur des jeunes des quartiers difficiles a été recentrée : plutôt que de mettre en place de nouveaux programmes ou mesures, il s'agit de mieux organiser l'action des acteurs concernés et de concentrer davantage les mesures en faveur de l'emploi sur les ZUS (encadré 3.5).



### Encadré 3.5. Mesures récentes s'adressant aux jeunes des ZUS

À partir de la fin 2007, dans chaque ZUS, un Groupe solidarité emploi (GSE) doit être mis en place, qui rassemblera les différents acteurs concernés et désignera un pilote. Le but est de fixer des objectifs mesurables précis, en particulier la réduction des disparités de taux de chômage entre la ZUS et le territoire environnant. Ces GSE auront à leur disposition tout l'arsenal des instruments habituels de la politique de l'emploi pour répondre à des situations spécifiques des demandeurs d'emploi : les peu qualifiés, qui ont à la fois besoin d'une qualification professionnelle et d'une formation sociale, les chômeurs victimes de discriminations liées à leur quartier d'habitation, et les jeunes qui n'ont jamais bénéficié d'une orientation personnelle et professionnelle.

Plusieurs outils seront développés et renforcés par des moyens spécifiques :

- le renforcement de l'aide à la formation pour le PACTE (aide de 1 000 EUR par contrat) ;
- l'ajout de 20 000 places supplémentaires en formation aux savoirs fondamentaux (illettrisme, ateliers pédagogiques personnalisés) ;
- un accompagnement systématique par un cabinet de placement à l'extérieur pour les jeunes diplômés d'un bac +3 en CIVIS ;
- le redéploiement de moyens de l'ANPE vers les ZUS ;
- le développement du parrainage des jeunes par des salariés et des jeunes retraités.

Les jeunes en contrat CIVIS seront également prioritaires pour les nouvelles Actions préparatoires au recrutement (APR), destinées aux demandeurs d'emploi non indemnisés, qui ont des compétences proches de celles requises pour une offre d'emploi disponible et non satisfaite. Le programme consiste en une formation prise en charge par l'État via une aide forfaitaire de 3 EUR par heure de formation, pour un maximum de 450 EUR (soit trois mois), à l'issue de laquelle les entreprises embaucheront les candidats en CDI ou en CDD de plus de six mois. Le stagiaire est rémunéré par l'État au titre de sa formation professionnelle pendant trois mois (652 EUR par mois, ou 340 EUR pour les jeunes de moins de 26 ans). Environ 50 000 APR sont prévues d'ici fin 2007.

Le Plan Espoir Banlieues, annoncé en février 2008, comprend un certain nombre de mesures concernant l'emploi et l'éducation.

Au cours des cinq prochaines années, tous les canaux comprenant une préparation spéciale aux examens seront explorés, de façon à intégrer et promouvoir les enfants d'immigrés à tous les niveaux du service public. En ce qui concerne le secteur public, un « contrat d'autonomie » sera testé afin d'offrir aux jeunes un soutien personnel intensif leur permettant d'acquérir un emploi stable ou une formation débouchant sur des qualifications reconnues. Les jeunes désireux de créer leur propre entreprise se verront accompagnés tout au long du processus par des professionnels, et 100 000 jeunes seront aidés dans leur recherche d'emploi pendant une durée de trois ans.

L'éducation nationale s'est vue octroyer un mandat afin d'identifier les jeunes qui ont quitté le système scolaire et de les canaliser vers des écoles de « la deuxième chance ». Pour en finir avec les ghettos scolaires, l'exigence d'effectuer ses études dans une école du voisinage proche a été abandonnée. De plus, les établissements offrant de mauvaises conditions seront fermés et des écoles conduisant au succès dans le système éducatif seront créés. Enfin, 30 sites d'excellence, comprenant au moins six grandes écoles de formation professionnelle seront créés.

Pour l'heure, on ne dispose pas de données permettant d'évaluer l'efficacité de ces mesures.

## 9. Discrimination et procédures de recrutement sélectif

Comme nous l'avons vu précédemment, la probabilité pour les enfants d'immigrés d'être occupés/au chômage est respectivement moins/plus forte que celle des enfants nés dans le pays, même après prise en compte d'autres caractéristiques comme leur niveau

d'instruction, leur âge et, même, le niveau d'instruction de leurs parents. Pour certaines régions d'origine, le Maghreb en particulier, l'écart de résultats par rapport aux enfants de parents nés en France est considérable. Comme on ne peut imputer les différentiels d'emploi ou de chômage à des insuffisances liées à la maîtrise de la langue, à l'équivalence des qualifications ou de l'expérience professionnelle acquises à l'étranger, l'éventualité d'une discrimination vient immédiatement à l'esprit. En France, comme dans un certain nombre d'autres pays européens, les données d'observation recueillies commencent à représenter un certain volume, ce qui aide à quantifier le phénomène (Amadiou, 2004 et 2005 ; Adia, 2006, Duguet *et al.*, Cediey et Foroni, 2007). Ces données proviennent d'expériences de tests en situation dans lesquelles des CV manifestement équivalents sont envoyés en réponse à des offres d'emploi réelles, et les suites données à ces candidatures sont répertoriées et évaluées. Pour l'essentiel, les CV ne diffèrent que par rapport à des caractéristiques telles que le nom, la nationalité, le sexe, etc., mais celles-ci sont révélatrices quand on examine les décisions de filtrage des employeurs.

Toutes les études de ce type ont montré que les enfants d'immigrés originaires d'Afrique (ce que révèlent le prénom et le nom patronymique) doivent postuler entre trois et quinze fois plus qu'un candidat de profil français pour obtenir un entretien, quand ils ne se heurtent pas d'emblée à un refus. Le nombre de candidatures supplémentaires varie en fonction du type d'emploi et selon que le candidat possède ou non la nationalité française. À titre d'exemple, une étude montre que le fait d'être français divise par cinq (environ) le nombre de dépôts de candidature nécessaires pour obtenir un entretien pour un poste de comptable, mais réduit d'environ un quart seulement le nombre de candidatures à présenter pour un poste de serveur (Cediey et Foroni, 2007)<sup>41</sup>. En supposant que les deux types d'individu (appartenant à la majorité ou à une minorité) présentent le même nombre de candidatures, que le nombre d'offres d'emploi reçues par eux est proportionnel au nombre de réponses favorables, et que le taux d'acceptation est le même pour les deux groupes, le taux de chômage du groupe minoritaire serait au moins le triple de celui du groupe majoritaire (Carlsson et Rooth, 2006), toutes choses égales par ailleurs. Mais les enfants d'immigrés ont un niveau d'instruction nettement plus faible, de sorte que leurs taux de chômage relatifs devraient même être supérieurs. Les choses ne se passent pas ainsi dans la réalité, sans doute parce que les descendants d'immigrés compensent en multipliant les lettres de candidature.

Différentes méthodes de tests en situation ont été employées suivant la profession et l'origine des candidats et les moyens de contact avec les employeurs. On a ainsi constaté que le recours à des intermédiaires, qu'il s'agisse d'agences de travail temporaire, de « chasseurs de têtes » ou de l'ANPE (Adia, 2006), avait tendance à réduire le degré de discrimination<sup>42</sup>. En outre, bien que l'utilisation de moyens de postuler « à distance » comme l'envoi de CV par courrier électronique ou ordinaire permette aux employeurs de pratiquer la discrimination plus facilement et sans beaucoup de risque, globalement, la sélectivité dans le recrutement ne diminue pas de manière significative quand le contact est pris directement, par téléphone ou dépôt d'un CV en personne. La raison en est simple : la préférence de nombreux employeurs pour des candidats possédant un « profil de Français » peut s'exprimer plus en aval dans le processus de recrutement : il suffit de demander à ceux

- 
41. Comme les deux candidats présentent le même niveau de qualification, le fait que l'un d'eux soit de nationalité étrangère sous-entend qu'il (ou elle) est né(e) à l'étranger et est arrivé(e) en France en bas âge.
42. Le programme ESPERE, financé par l'Union Européenne, cherche précisément à réduire la discrimination par des mesures de formation et de sensibilisation adressées au personnel des services publics de l'emploi (voir [www.femmes-egalite.gouv.fr/grands\\_dossiers/dossiers/egalite\\_en\\_entreprise/docs/espere.pdf](http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/docs/espere.pdf)).

qui n'ont pas ce profil d'envoyer leur CV ou de rappeler, ou de les informer qu'on les contactera. Les études reposant sur des tests en situation montrent aussi que le taux de discrimination est plus élevé dans les métiers intellectuels que dans les métiers manuels, et qu'il est moindre pour les jeunes Maghrébines. Il n'y a guère d'écart entre les taux de discrimination auxquels sont confrontés les Maghrébins de sexe masculin, d'une part, et ceux des candidats des deux sexes originaires d'Afrique subsaharienne, d'autre part. Ces derniers font l'objet d'un filtrage et leur candidature est éliminée à peu près trois fois sur quatre. Les effets de ces pratiques par taille d'établissement sont apparemment faibles, de même que les effets par secteur, encore que les taux de discrimination soient légèrement plus élevés dans les services. Une étude, dans laquelle on distingue les candidats en fonction de la nationalité, du nom patronymique et du prénom, montre que le fait d'être de nationalité française et, en particulier, de porter un prénom français réduit de manière significative la discrimination (Cediey et Foroni, 2007).

Bien que le terme « discrimination » ait été utilisé tout au long des paragraphes qui précèdent, il est évident (notamment d'après la mesure de l'impact sur la réponse des employeurs, de la possession de la nationalité française ou d'un prénom français mais d'un nom patronymique d'origine maghrébine ou africaine, comme on l'a vu ci-dessus), que certains employeurs n'évitent pas systématiquement les candidats de certaines origines mais qu'ils cherchent au contraire des indices prouvant que ceux-ci sont d'une certaine manière similaires à des candidats ayant un « profil de Français », avec peut-être un comportement sur le lieu de travail et un niveau de productivité qui, pour ces employeurs, correspondent plus ou moins à ceux auxquels ils sont habitués. Il n'existe aucun moyen de déterminer si le comportement de filtrage de l'employeur est le fruit de l'expérience, la conséquence de la rumeur qui circule ou une marque de xénophobie. Concrètement, bien sûr, quel qu'en soit le motif, l'impact sur les candidats à l'emploi est le même : leur candidature n'est pas retenue, non pas parce qu'ils n'ont pas le profil du poste mais en raison d'idées préconçues quant aux caractéristiques réelles ou imaginaires de leur groupe d'origine. Ce type de comportement de la part des employeurs est particulièrement insidieux parce que la sélectivité dans le recrutement intervient souvent au stade du filtrage, qu'elle est extrêmement difficile à déceler, et qu'elle ne donne aux candidats éconduits aucun véritable indice sur les raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été prise en compte.

Pour lutter contre ces comportements, un certain nombre de mesures ont été mises en place en France. La plus visible est la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) fin 2004. La HALDE est une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre toutes les formes de discrimination, directe ou indirecte. Elle a deux missions principales : *i*) traiter les cas individuels de discrimination dont elle est saisie par la victime, des députés ou le Parlement européen, ou, conjointement, par la victime et une association, et *ii*) engager des actions pour promouvoir l'égalité. La HALDE est de plus en plus souvent saisie par les victimes de discriminations comme en témoignent les 4 100 plaintes enregistrées en 2006 (contre 1400 en 2005) et les quelque 31 000 appels téléphoniques qu'elle a reçus. Entre 35 et 40 % des plaintes enregistrées en 2006 concernaient l'origine des victimes, et 43 % environ étaient liées à l'emploi. Toutefois, 12 % seulement des plaintes concernaient des problèmes d'embauche ou de recrutement, ce qui montre peut-être tout simplement à quel point il est difficile de détecter la discrimination à ce niveau (HALDE, 2007).

Outre la HALDE, plusieurs initiatives gouvernementales sont en cours pour sensibiliser les acteurs publics et privés à la prévention de la discrimination. L'objectif est de parvenir avec les dirigeants d'entreprises et d'autres organisations à un diagnostic partagé

concernant la nature du problème, et de mettre en œuvre les outils de prévention et de lutte contre la discrimination. Sont visés en priorité les intermédiaires publics et privés du marché du travail (ANPE, secteur de l'intérim, chambres de commerce et groupements d'artisans), les syndicats et les entreprises. Un certain nombre de grandes entreprises, notamment Eiffage, SFR, la MACIF et Air-France, ont été associées à cette initiative.

Depuis 2007, le secteur privé promeut la « charte de la diversité » dont les signataires s'engagent à favoriser le pluralisme à travers le recrutement et la gestion des carrières, dans le cadre d'une stratégie axée sur le progrès de l'entreprise, sur son efficacité et la qualité de ses relations sociales. Les agences d'intérim ainsi que les chambres consulaires ont pris des initiatives à cet égard. En mars 2007, 1500 entreprises avaient signé la charte mais, faute de suivi précis des recrutements et des évolutions de carrière, il est difficile de se faire une idée précise du degré d'efficacité de ce type de mesure. Il se produit sans aucun doute un phénomène d'autosélection des entreprises déjà convaincues parmi les signataires bien qu'il ne soit probablement pas inutile de donner un caractère formel à la procédure pour diffuser les normes au sein de l'entreprise.

En réponse aux résultats des tests en situation de la discrimination, l'association nationale des directeurs des ressources humaines a lancé en 2008 le label de diversité afin de vérifier ce que les entreprises et les administrations entreprennent réellement pour encourager la diversité. Afin de recevoir ce « label de diversité » les entreprises doivent satisfaire à six critères : un engagement formel de l'entreprise pour la diversité, un rôle actif avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, des procédures de ressources humaines équitables, la communication au sein de l'entreprise sur la diversité, des mesures publiques concrètes en faveur de cette diversité et des procédures pour évaluer les pratiques actuelles.

Par ailleurs, depuis 2006, la France s'est dotée d'une loi stipulant que, pour recruter, les entreprises de plus de 50 salariés doivent appliquer la procédure de l'anonymat des CV, mais le décret d'application n'est toujours pas pris, et il est prévu de soumettre la procédure à une période d'expérimentation dans des entreprises pilotes avant même d'envisager un tel décret. Toutefois, rien n'indique que des essais pilotes de ce type sont en cours même si un certain nombre d'entreprises (notamment AXA, Siemens, Norsys, Casino, Veolia, IKEA, PSA) ont déjà mis en place les CV anonymes dans leurs procédures de recrutement. Il semble, d'après les premières indications, que, lorsque la procédure d'anonymat est appliquée, le nombre de femmes et de jeunes parmi les candidats retenus en sélection finale augmente, mais on ne dispose d'aucune information sur son impact sur les candidats issus de l'immigration. De toute façon, comme l'ont montré les expériences de test en situation, lorsque l'élimination par filtrage des candidats issus des minorités ne s'opère pas aux premiers stades du processus de recrutement, les employeurs semblent tout à fait capables de filtrer en aval. Une étude partant du début du processus jusqu'au stade de l'entretien (avec des acteurs formés à cet effet) a montré que, lorsque aucune décision n'est prise plus en amont en faveur de l'un ou de l'autre membre d'un couple de candidats appariés, le candidat appartenant au groupe majoritaire est choisi trois fois plus souvent que le candidat du groupe minoritaire (Duguet *et al.*, 2007). Par conséquent, l'anonymat des CV lui-même n'est pas nécessairement une solution sauf si sa mise en place s'inscrit dans une stratégie plus large d'égalité des chances à laquelle entreprises et recruteurs adhéreront volontairement.

En conclusion, depuis 2002, des plans régionaux pour lutter contre les discriminations tenant aux origines ont été progressivement mis en place. Ils concernaient environ 40 agglomérations urbaines.

## Synthèse et recommandations

---

*La France a un long passé migratoire...*

---

Contrairement à la plupart des autres pays européens, l'expérience de la France en matière d'immigration est antérieure à la Seconde Guerre mondiale. Au XIX<sup>e</sup> siècle, la France se présentait comme une terre promise pour toute personne en quête de liberté ou victime de persécutions politiques dans son propre pays. L'industrialisation et les besoins croissants en main-d'œuvre ont fait de la France un pays de destination pour les travailleurs migrants originaires, en particulier, de Belgique et d'Italie. Cette situation a perduré au-delà de la Première Guerre mondiale. En 1931, la France comptait déjà 2.7 millions d'immigrants, soit 6.5 % de sa population totale.

---

*... et comme dans d'autres pays, les grandes migrations de travail d'après-guerre ont pris fin après 1973.*

---

Dans les années 50, période d'expansion industrielle, un grand nombre de migrants en provenance d'Italie, d'Espagne, du Portugal et d'Afrique du Nord sont arrivés en France pour occuper des emplois généralement peu qualifiés. Ces mouvements ont pris fin en 1973 après la première crise pétrolière, mais les migrations familiales et celles à caractère humanitaire ont continué.

---

*En dépit de sa longue expérience en matière d'immigration, ce n'est que récemment que des politiques d'intégration ont été mises en place.*

---

Du fait de sa longue expérience en matière d'immigration, la France a très tôt mis en place des services destinés aux migrants, services plus ou moins prodigués à la demande. Aucun programme formel d'intégration n'existant en tant que tel, il était communément admis que les institutions en place jouaient correctement leur rôle en matière d'intégration à long terme des nouveaux immigrants et des membres de leur famille. L'intégration sur le marché du travail n'était pas perçue comme un problème dans la mesure où les premiers immigrants étaient venus pour répondre aux besoins du marché du travail et arrivaient en ayant le plus souvent une offre d'emploi préalable ou bien trouvaient un emploi rapidement après leur arrivée. Suite à l'arrêt officiel des migrations de travail décidé en 1974, de nombreux travailleurs sont restés sur le territoire et ont fait venir leur famille. Le caractère permanent de la migration a été reconnu très tôt, avec le droit de travailler formellement accordé aux conjoints dès 1978.

---

*Toutefois, à niveau d'instruction donné, les résultats sur le marché du travail des immigrés présents sur le territoire depuis plus de dix ans sont relativement comparables à ceux des personnes nées en France.*

---

Avec la dégradation des conditions économiques après 1973, les performances des immigrés sur le marché du travail se sont détériorées par rapport à celles des personnes nées dans le pays. C'est particulièrement vrai pour les hommes, surtout ceux de nationalité étrangère, et aussi, à partir des années 80, pour les nouveaux arrivants en France ainsi que les nouveaux entrants sur le marché du travail arrivés enfants sur le territoire. Toutefois, par rapport à de nombreux autres pays, les résultats sur le marché du travail des immigrés résidant en France depuis plus de dix ans sont à peu près comparables à ceux des hommes nés dans le pays dans la même catégorie d'âge et de niveau d'instruction. Ceci vaut pour plusieurs pays d'origine, qu'ils soient membres de l'OCDE ou non. La situation des femmes migrantes est moins favorable, à l'exception de celles originaires d'Europe du Sud. Néanmoins, les résultats des nouveaux entrants (arrivés au cours des cinq dernières années) sont parmi les plus défavorables en Europe, et c'est le cas depuis le milieu des années 90.

---

*L'intégration des nouveaux entrants sur le marché du travail, qu'il s'agisse des nouveaux immigrés ou des jeunes à la recherche d'un premier emploi est difficile. Bien que la plupart des immigrés parlent français à leur arrivée sur le territoire, l'intégration des plus qualifiés d'entre eux est la plus problématique.*

---

C'est symptomatique de la lenteur des processus d'intégration des immigrés sur le marché du travail, caractéristique partagée par tous les nouveaux entrants, en particulier les jeunes. La difficulté de s'insérer pour les nouveaux entrants est un élément structurel du marché du travail français, et toute amélioration en la matière ne pourrait que bénéficier aux immigrés. Toutefois, l'analyse de ces difficultés structurelles va au-delà du champ d'étude de cette revue.

L'intégration des immigrés s'opère lentement en dépit du fait que la connaissance de la langue est moins problématique en France que dans d'autres pays. En effet, plus des deux tiers des personnes qui ont signé un nouveau contrat d'intégration (et presque toutes en ont signé un) ont déjà le niveau linguistique requis pour obtenir la nationalité française. On constate aussi que les immigrés les plus qualifiés sont également ceux qui rencontrent, en termes relatifs, le plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail et que leur situation s'est lentement dégradée au cours de la dernière décennie. À l'inverse, les résultats des migrants les moins qualifiés (en particulier les hommes) convergent rapidement vers ceux des personnes nées en France de même classe d'âge et de même niveau d'instruction.

---

*Les services proposés aux nouveaux immigrés sont limités et devraient être renforcés, en particulier en ce qui concerne l'information sur le fonctionnement du marché du travail.*

---

Compte tenu des difficultés rencontrées par les nouveaux entrants sur le marché du travail et de la lenteur du processus d'intégration, la présentation du fonctionnement du marché du travail et de ses différentes institutions (session optionnelle d'une heure à une heure et demie) proposée aux nouveaux entrants au moment de la signature du contrat d'intégration s'avère insuffisante. Des améliorations sont nécessaires pour informer les immigrés sur les attentes des employeurs français, sur le fonctionnement des institutions et agences qui sont les mieux à même de répondre aux difficultés rencontrées par les immigrés et sur les possibilités de mieux faire reconnaître leurs compétences et leurs qualifications. C'est d'autant plus nécessaire que les immigrés sont précisément ceux qui ont le moins de contacts personnels et professionnels susceptibles de les aider à trouver un emploi, et ainsi compenser leur connaissance limitée du marché du travail.

---

*Les procédures de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquises à l'étranger devraient être améliorées significativement.*

---

De plus, les procédures en vigueur pour reconnaître les qualifications et l'expérience professionnelle acquises à l'étranger sont insuffisantes. Ces procédures s'appliquent largement si le requérant souhaite poursuivre des études en France ou se présenter à un concours. En revanche, elles ne sont pas valables si le requérant veut faire reconnaître ses qualifications dans le but de répondre à une offre d'emploi. Il n'est pas certain que l'attestation indiquant les qualifications de l'immigré acquises dans le contexte de son pays d'origine fournisse aux employeurs potentiels les informations nécessaires pour évaluer dans quelle mesure le requérant a des qualifications adaptées au profil du poste offert. Les procédures en vigueur gagneraient à être révisées pour prendre en compte des situations plus diverses, en particulier celles concernant des personnes cherchant à faire reconnaître leurs diplômes sur le marché du travail. De la même façon, les moyens mis en œuvre pour la validation en France des acquis professionnels devraient être étendus, lorsque cela est possible, à une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger.

---

*La promotion des emplois aidés devrait être encouragée pour pallier le manque de confiance des employeurs face aux qualifications et à l'expérience acquises à l'étranger.*

---

Dans d'autres pays, les emplois aidés constituent des outils efficaces pour pallier les réticences des employeurs à recruter des immigrés, en particulier lorsqu'il y a une incertitude quant à la valeur de leurs qualifications et expérience acquises à l'étranger, et pour donner aux immigrés l'occasion de démontrer leurs capacités. C'est particulièrement efficace pour réduire le risque que courent les employeurs en embauchant des candidats dont les performances potentielles de développement de carrière sont incertaines. Par conséquent, la France devrait chercher à cibler davantage les immigrés nouvellement

arrivés pour leur permettre d'accéder à des programmes d'emplois aidés. Cela peut entraîner des effets d'aubaine, mais c'est le prix à payer pour accroître les opportunités d'emplois des immigrés et accélérer leur transition vers l'emploi.

---

*Les immigrés éduqués en France rencontrent également des difficultés pour s'intégrer sur le marché du travail. Cela suggère d'autres phénomènes sous-jacents.*

---

Le fait que les immigrés arrivés tôt et éduqués en France connaissent également des difficultés sur le marché du travail suggère que les problèmes rencontrés par les immigrés hautement qualifiés ne sont pas seulement liés à celui de la reconnaissance du capital humain par les employeurs. Beaucoup de ces immigrés souffrent de discriminations et de stéréotypes négatifs, dont sont aussi victimes les jeunes nés en France de parents immigrés.

---

*Les cours de langue proposés aux nouveaux immigrés semblent bien adaptés, mais les droits à la formation linguistique accordés aux personnes employées devraient être étendus à toutes les personnes en âge de travailler.*

---

Le Contrat d'accueil et d'intégration propose 400 heures de cours de langue aux personnes arrivant avec peu ou pas de connaissance du français. Des résultats empiriques pour d'autres pays montrent que c'est proche de la limite maximale au-delà de laquelle des cours supplémentaires ne sont plus efficaces. Toutefois, un changement récent dans la loi donne aux immigrés ayant un emploi le droit à des cours de langue supplémentaires, mais de telles dispositions n'existent pas pour les immigrés non employés. Néanmoins, les chômeurs ont la possibilité d'obtenir un financement pour des cours de langue, mais ces dispositions sont soumises à des contraintes budgétaires. Il serait souhaitable de reconnaître des droits à une formation linguistique à des personnes ayant un emploi et de prévoir de dispositions semblables pour celles qui ne sont pas employées, qu'elles cherchent ou non du travail. Sachant que la connaissance du français favorise généralement l'intégration, il est recommandé de fixer sur une base permanente un capital de 400 heures de cours pour tout nouvel entrant, qui pourrait toutefois être utilisé ultérieurement, par exemple au cours d'une période de chômage, si le besoin d'améliorer les compétences linguistiques se faisait sentir, ou avant une demande de naturalisation, procédure au cours de laquelle le requérant doit démontrer qu'il maîtrise suffisamment la langue.

---

*La situation des immigrés de la « deuxième génération » est beaucoup moins favorable. Leur parcours scolaire doit être suivi et soutenu, y compris dès l'école maternelle, si on veut qu'ils surmontent leurs handicaps.*

---

La situation en France des enfants d'immigrés est beaucoup moins favorable que celle qu'ont connue leurs parents, en particulier pour les enfants d'origine africaine ou maghrébine. Leur niveau d'instruction est faible, et beaucoup quittent le système scolaire sans diplôme. Généralement, les familles immigrées peu éduquées sont souvent moins à même de consacrer du temps et des efforts à l'éducation de leurs enfants, ce qui pénalise



ces derniers dans le système éducatif français. Leur parcours scolaire, y compris dès l'école maternelle, doit être davantage suivi et soutenu si on veut qu'ils surmontent ces handicaps et que le rôle de l'école comme réducteur des inégalités sociales et économiques se maintienne.

---

*Les moyens supplémentaires accordés aux écoles situées dans des zones défavorisées devraient être utilisés pour mettre en place des mesures concrètes, telles que la réduction des effectifs par classe. L'aide au niveau pré-primaire doit être améliorée et soutenue tout au long de la période scolaire obligatoire.*

---

Dans le passé, l'Éducation nationale a investi largement dans les zones d'éducation prioritaire, là où les enfants d'immigrés sont les plus concentrés. Ces mesures ont eu peu d'impact, en partie parce que les fonds ont été largement utilisés pour mieux rémunérer les enseignants souhaitant être affectés dans ces zones, ce qui peut être utile mais ne suffit pas à garantir de meilleurs résultats. Selon les recherches entreprises, il serait plus judicieux d'utiliser ces fonds pour réduire significativement les effectifs dans ces classes ou chercher à adapter les méthodes pédagogiques à ces populations. De tels changements sont déjà en cours, avec des ressources humaines ciblées sur un nombre plus limité d'écoles accueillant des élèves désavantagés, mais il est encore trop tôt pour évaluer leur impact. Ce qui est clair, cependant, c'est qu'il est nécessaire d'intervenir *beaucoup plus tôt*, c'est-à-dire dès l'école maternelle, et de maintenir ces efforts dans la durée. Les études indiquent que les résultats des examens à l'entrée du secondaire sont largement prévisibles au vu du niveau des élèves à l'entrée du primaire. Elles indiquent aussi que les enfants d'immigrés sont ceux qui bénéficient le plus d'une entrée précoce à l'école maternelle. Un regard plus attentif porté sur les résultats dès ce niveau est moins coûteux et présente l'avantage d'éviter de devoir rattraper le temps perdu dans le système éducatif, sans attendre la fin de la scolarité.

---

*Selon l'enquête PISA, retarder le regroupement familial a un impact négatif sur les résultats scolaires.*

---

En ce qui concerne les jeunes immigrés, l'enquête PISA (Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves) a clairement montré que chaque année passée dans le pays d'origine avait, en moyenne, un effet négatif sur leurs résultats scolaires à l'âge de 15 ans. Les enfants arrivés à l'âge de 10 ans ont, en moyenne, à 15 ans, un retard équivalent à deux années du cycle scolaire. Par conséquent, il est important que la procédure de regroupement familial soit aussi rapide que possible afin que les enfants soient très tôt mis en contact avec l'école et la société françaises.

---

*Les structures de soutien scolaire et périscolaire devraient être renforcées.*

---

Le système scolaire en France accorde de l'importance au soutien pédagogique prodigué par les parents, ce qui a tendance à défavoriser les familles ayant un faible niveau d'instruction, qui sont moins en mesure de l'apporter. Les frères et sœurs plus âgés peuvent se substituer aux parents, mais les résultats indiquent que ce n'est en général

pas suffisant. Par conséquent, le plan pour améliorer les structures de soutien scolaire et périscolaire est un premier pas dans la bonne direction.

---

*L'intégration sur le marché du travail est difficile pour les nouveaux entrants, en particulier ceux qui ont un faible niveau d'instruction, et les résultats demeurent insuffisants même après ajustement.*

---

Au moment d'entrer sur le marché du travail, beaucoup d'enfants d'immigrés sont déjà lourdement pénalisés par un niveau d'instruction insuffisant. Ceci est d'autant plus handicapant que le marché du travail, très tendu, est plus largement ouvert aux personnes ayant des qualifications et de l'expérience professionnelles. L'accès à l'emploi, très difficile pour tous les jeunes (connaissant en général de forts taux de chômage, la multiplication de contrats de formation, et des premiers emplois de plus en plus fréquemment de nature temporaire), est encore plus problématique pour les enfants d'immigrés. Toutefois, même à niveau d'instruction donné, les résultats des enfants d'immigrés nés en France sont en deçà de ceux observés pour les autres enfants nés en France. À l'évidence, les écarts ne s'expliquent pas uniquement par des problèmes de qualification.

---

*Le taux de chômage des enfants d'immigrés est très élevé. Cette population est largement sous-représentée dans le secteur public et souffre de discriminations à l'embauche.*

---

Les statistiques disponibles indiquent que les enfants d'immigrés, en particulier ceux d'origine africaine et maghrébine, sont plus fréquemment victimes du chômage et connaissent en moyenne des périodes de chômage plus longues. Enfin, ils sont largement sous-représentés dans l'emploi public par rapport aux autres personnes nées en France ayant des caractéristiques socio-économiques similaires. Il a également été démontré qu'ils étaient victimes de discriminations à l'embauche et que ce phénomène était très fréquent.

---

*Le ciblage indirect des enfants d'immigrés ne donne pas de résultats satisfaisants : les résidents des zones ciblées sont sous-représentés dans les programmes du marché du travail.*

---

La stratégie d'un ciblage indirect pour surmonter les difficultés d'accès à l'emploi et réduire le chômage des enfants d'immigrés ne semble avoir eu que peu d'impact du point de vue des politiques du marché du travail (à l'inverse de ce qui s'est passé pour les infrastructures et l'amélioration de l'espace urbain). L'accès aux politiques du marché du travail pour les jeunes défavorisés est souvent inférieur à la moyenne, même pour ceux conçus spécifiquement pour eux. Les résidents des zones urbaines sensibles (ZUS) sont sous-représentés dans de nombreux programmes du marché du travail, en particulier ceux orientés vers le secteur marchand, et cela est vrai sans même qu'on tienne compte de leurs caractéristiques. S'assurer que la part des résidents des ZUS dans les programmes actifs du marché du travail soit au moins équivalente à leur part dans la population cible devrait être une priorité.

---

*Un suivi des résultats de chaque programme pour les personnes d'origine immigrée devrait être mis en place dans le cadre des enquêtes de suivi existantes et combiné avec une évaluation plus rigoureuse à même d'identifier ce qui donne des résultats.*

---

Si le ciblage des populations d'origine immigrée, pour des raisons de principe et de tradition, ne peut pas être direct, rien n'empêche de prévoir dans l'évaluation des résultats un volet portant, entre autres, sur cette population. Il serait également utile que ces enquêtes comportent plus systématiquement un groupe « témoin ». Sans une meilleure évaluation de l'impact des programmes sur les résultats, il est extrêmement difficile de conclure qu'un programme est efficace pour un groupe cible et que des progrès ont été enregistrés. Il est crucial de développer une culture d'évaluation rigoureuse des programmes afin d'être en mesure d'identifier ce qui marche ou ne marche pas pour les immigrés et leurs enfants.

---

*Les exonérations dans les zones franches doivent être mieux ciblées afin de réduire les effets d'aubaine.*

---

Les exonérations de charges accordées aux entreprises dans les zones franches constituent des effets d'aubaine car beaucoup de personnes embauchées dans le cadre de l'aide à l'emploi n'étaient pas forcément au chômage. De plus, leur impact sur l'emploi et le chômage est limité : à peine 30 % des créations d'emplois bénéficient aux habitants des zones franches, même si certains emplois bénéficient plus largement aux résidents des ZUS. Bien l'objectif visé soit de dynamiser l'activité économique dans ces zones défavorisées, on constate des dysfonctionnements, et il serait souhaitable d'y remédier et d'encourager le recrutement de personnes réellement au chômage résidant dans ces zones particulières. Un programme qui accorderait des exonérations plus faibles lorsque l'entreprise recrute des personnes qui changent d'emploi ou des personnes résidant en dehors de ces zones défavorisées serait plus à même d'établir un équilibre entre l'objectif de promotion de l'activité économique et celui visant à dynamiser les perspectives d'emploi des personnes résidant dans ces zones défavorisées.

---

*Comme dans d'autres pays, le parrainage est efficace et rentable ; il faudrait l'étendre très largement.*

---

Quelques programmes semblent donner des résultats positifs. Le plus évident est le parrainage qui, comme dans d'autres pays, est un moyen rentable pour aider les jeunes issus de l'immigration à accéder au marché du travail et aussi pour tisser des liens entre eux et le monde des affaires. Le parrainage peut fournir aux personnes à la recherche d'un emploi des informations sur les « règles du jeu » ainsi que sur le genre de comportement à adopter lors des entretiens et sur le lieu du travail, à même de rassurer les employeurs. La participation des Français au bénévolat est connue, et il existe un grand nombre de personnes qui pourraient être sollicitées pour tisser des liens entre l'ensemble de la population et les jeunes issus de l'immigration, qui sont isolés géographiquement et socialement.

---

*Les programmes qui prévoient un suivi individualisé donnent également de bons résultats et devraient être encouragés.*

---

Il semblerait aussi que les programmes du marché du travail qui comportent un accompagnement individualisé régulier, comme l'ancien TRACE et le CIVIS actuel, sont efficaces pour l'insertion des jeunes défavorisés sur le marché du travail. De même, des résultats empiriques montrent que des intermédiaires comme l'ANPE ou les agences de travail temporaire peuvent réduire l'importance du « filtrage » par les employeurs vis-à-vis des demandeurs d'emploi issus de l'immigration.

---

*Les enfants d'immigrés sont très largement sous-représentés dans le secteur public : y remédier devient prioritaire.*

---

Le secteur public, parfois utilisé comme dernier recours pour fournir des emplois aidés temporaires aux jeunes ayant des difficultés d'emploi, est le secteur où les enfants d'immigrés sont les plus sous-représentés dans l'emploi total, même en tenant compte de leur niveau d'instruction. Leur sous-représentation dans ce secteur explique en grande partie la différence dans les taux d'emploi entre les enfants d'immigrés et les autres enfants nés en France. Une carence d'informations sur les opportunités d'emplois explique en partie ce phénomène. Il semble aussi que les procédures d'examen et de concours pour les emplois du secteur public (et notamment l'épreuve de culture générale et les entretiens oraux) pourraient bien constituer des obstacles structurels à l'entrée des enfants d'immigrés. Pour s'attaquer à ce problème, il faudrait mieux diffuser l'information sur les emplois du secteur public et les centres de préparation aux concours auprès des personnes issues de l'immigration. Ces recommandations font déjà partie des « 55 mesures en faveur de l'intégration » promulguées par le Comité interministériel sur l'Intégration, mais l'importance de la sous-représentation est telle qu'une priorité beaucoup plus importante devrait leur être accordée. Dans le passé, des mesures destinées aux populations en difficulté ont été prises dans le secteur public, notamment pour des Antillais, qui eux aussi, comme les enfants d'immigrés, sont des Français à part entière.

---

*Le programme PACTE est insuffisant pour remédier à la sous-représentation dans le secteur public.*

---

Le programme PACTE, qui facilite l'entrée dans la fonction publique des personnes sans qualification ou expérience professionnelle, est trop limité pour avoir un impact sur le déséquilibre de l'emploi dans ce secteur, d'autant plus qu'une réduction dans les effectifs de la fonction publique est en cours et promet d'être encore plus importante à l'avenir. Comme c'est le cas pour les autres programmes gouvernementaux qui ciblent indirectement les jeunes issus de l'immigration, il n'y a en outre aucune preuve que les personnes d'origine immigrée occupent une part significative des postes du programme PACTE. L'inégalité des résultats dans la fonction publique constatée ci-dessus aurait mérité un programme beaucoup plus étendu que celui du PACTE. Le secteur public non seulement ne joue pas un rôle de modèle pour le secteur privé, mais il est aussi un mauvais élève en ce qui concerne l'emploi des enfants d'immigrés.

---

*Les discriminations et/ou les embauches sélectives sont des phénomènes fréquents et demandent un suivi sur une base régulière.*

---

Le recrutement sélectif, identifié par le biais des études de tests en situation, est important. Les discriminations sont donc une question qu'on ne peut négliger, mais il est difficile de cerner le phénomène de façon précise. Les politiques actuelles consistent à répondre à des réclamations, à promouvoir la diversité et la tolérance, et à sensibiliser les acteurs clés, mais il n'est pas aisé de mettre en œuvre des mesures vraiment efficaces. Toutefois, étant donné l'importance des pratiques de recrutement sélectif en France et l'impact négatif que ces comportements peuvent avoir sur la cohésion sociale, un suivi formel et régulier du phénomène serait approprié. Les procédures de tests en situation mises en œuvre dans les études effectuées jusqu'à présent fournissent des mesures utiles pour gérer à la fois l'ampleur du phénomène et, si on les effectue à intervalles réguliers, son évolution dans le temps.

---

*Le CV anonyme était à première vue un outil efficace pour réduire le « filtrage » sélectif, mais l'absence de suivi ne permet pas de mesurer son impact.*

---

Le CV anonyme a fait l'objet d'une loi, mais il n'y a toujours pas eu de décret d'application, ni aucune indication que l'expérimentation qui avait été promise lors de la promulgation de la loi soit en cours. Certaines entreprises l'ont mis en œuvre dans leurs procédures de recrutement mais il n'y a aucune donnée sur son impact pour les personnes issues de l'immigration (bien que des évaluations existent pour les femmes et les jeunes). On ne peut donc rien dire concernant son impact éventuel. Les résultats des études reposant sur des tests en situation ont montré que certains employeurs sont tout à fait capables de « filtrer » en aval dans le processus de recrutement quand ils le peuvent ou qu'il s'avère difficile de le faire en amont. Il est vrai cependant que ces résultats ne tiennent pas compte de l'effet éventuel de l'introduction du CV anonyme sur les comportements et les attitudes *au sein* de l'entreprise.

---

*Certains comportements discriminatoires semblent « élastiques » et peuvent disparaître sous l'influence des politiques publiques.*

---

Les tests en situation de la discrimination ont fait ressortir, sinon des pratiques racistes, au moins une méfiance généralisée de la part de certains employeurs vis-à-vis des jeunes d'origine africaine. Cependant, un certain nombre d'indications portent à croire qu'une partie de ces comportements sont « élastiques » et peuvent changer grâce à des interventions publiques appropriées. Parmi les facteurs susceptibles d'améliorer les chances d'emploi des jeunes issus de l'immigration figurent l'impact de la naturalisation, le fait de porter un prénom français et l'implication d'intermédiaires. Le marché du travail français n'est pas un marché facile pour les jeunes, et les résultats empiriques montrent que les jeunes d'origine africaine doivent faire au moins trois fois plus de démarches pour obtenir un entretien, sans parler de trouver un emploi, comparés aux jeunes dont les parents sont nés en France. C'est un résultat révélateur qui mériterait d'être plus largement connu, car les résultats empiriques montrent que les employeurs du privé embauchent les jeunes issus de l'immigration en proportion presque aussi

importante que les autres jeunes, en dépit d'un niveau de qualification plus faible en moyenne, ce qui suggère que les jeunes issus de l'immigration font davantage d'efforts pour trouver un emploi.

---

*Pour les personnes ayant un faible niveau de qualification, leur donner l'occasion de démontrer ce dont ils sont capables est une excellente initiative qui mériterait d'être étendue.*

---

À la différence des immigrés, les problèmes de leurs enfants ne concernent pas des qualifications peu connues des employeurs, mais plutôt l'absence de qualification ou une méfiance de la part des employeurs concernant les personnes de certaines origines, attribuable à une mauvaise réputation. Pour répondre au problème de l'absence de qualification parmi les enfants d'immigrés (ou de l'ensemble des jeunes en général), les « plates-formes de vocation » apparaissent comme une excellente initiative. Il serait important toutefois de savoir pourquoi seulement un tiers des participants ont été directement embauchés, et de connaître les résultats de ceux qui ont été orientés vers des contrats de professionnalisation. Il faudrait encourager cette initiative, qui mériterait un suivi plus précis, car elle concerne un segment de la population pour laquelle il pourrait être difficile d'opérer un retour en arrière.

---

*Pour les enfants d'immigrés aussi, les emplois aidés peuvent être un moyen de remédier à la réticence des employeurs à embaucher des personnes dont la productivité est incertaine.*

---

Comme pour les immigrés, les emplois aidés peuvent être un moyen efficace pour insérer leurs enfants sur le marché du travail lorsqu'on est confronté à des employeurs qui cherchent à minimiser les risques. L'objectif n'est pas nécessairement une création nette d'emplois, mais plutôt le souci de compenser les effets de comportements de recrutement sélectif de la part de certains employeurs.

---

*Tous les efforts ont été mis en œuvre pour remédier aux difficultés d'insertion sur le marché du travail des enfants d'immigrés.*

---

De façon générale, les initiatives gouvernementales récentes concernant l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail donnent l'impression qu'on a joué sur tous les tableaux pour s'attaquer à un problème perçu comme crucial pour l'avenir de la France, surtout en raison des cohortes importantes de jeunes issus de l'immigration qui se présentent sur le marché du travail. La situation actuelle est perçue comme une situation de crise comme en témoigne la réponse des politiques aux troubles sociaux du moment.

---

*Un certain nombre de thèmes principaux doivent être abordés plus directement.*

---

S'il ne fait aucun doute que l'action menée sur un front très large permet de s'assurer que rien n'est oublié, certains points importants mériteraient une attention particulière et des efforts concertés. Cette étude en a identifié trois :

- les résultats déjà médiocres à l'entrée au primaire, malgré le caractère quasi-universel du système d'éducation dès l'école maternelle ;
- la sous-représentation importante des enfants d'immigrés dans le secteur public ;
- l'usage largement répandu dans le secteur privé de procédures de recrutement sélectif.

Des progrès dans chacun de ces domaines contribueraient à améliorer la situation des personnes issues de l'immigration.

---

*La question de l'intégration doit faire l'objet d'une approche coordonnée.*

---

L'intégration des immigrés et les mauvaises performances de leurs enfants relèvent de toutes les instances gouvernementales, soulevant des questions telles que le fonctionnement du marché du travail, la politique d'éducation, celle du logement, la concentration de la population immigrée et l'efficacité de la politique de la ville. C'est un vaste défi à la croisée des différents domaines politiques, tant au niveau gouvernemental que régional ou local, et qui concerne les interactions avec les partenaires sociaux et un large éventail d'ONG impliquées auprès des immigrés et de leurs enfants. La création en 2007 d'un ministère centralisant les responsabilités relatives à l'immigration et à l'intégration en un même lieu devrait en principe aller dans ce sens.

---

*Le risque de désinvestissement des enfants d'immigrés dans l'éducation peut être contrecarré par des politiques appropriées en faveur de l'intégration.*

---

La société française paie déjà le prix élevé de ses erreurs en termes de désinvestissement et de désaffection de certains enfants d'immigrés en réaction à la fois aux mauvais résultats passés et présents, mais ce n'est pas une situation irréversible. Les gouvernements doivent jouer un rôle en renvoyant une image plus positive de l'immigration et en favorisant une meilleure intégration. Des politiques appropriées, certaines d'entre elles déjà en vigueur et d'autres nécessitant d'être réenforcées ou plus efficaces, pourraient contribuer significativement à cet objectif.

## *Bibliographie*

- Adia (2006), « Le 1<sup>er</sup> Baromètre sur les discriminations à l'embauche », [www.adia.fr/pdf/BarometreDiscrimbauche.pdf](http://www.adia.fr/pdf/BarometreDiscrimbauche.pdf).
- Amadiou, J.-F. (2004), « Enquête 'testing' sur CV », Adia, Observatoire des discriminations (Paris I), disponible en ligne sous : <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf>.
- Amadiou, J.-F. (2005), « Discriminations à l'embauche – De l'envoi du CV à l'entretien », Observatoire des discriminations (Paris I), disponible en ligne sous : <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discriminationsenvoientretien.pdf>.
- ANAEM (2006), « Juillet 2003 – Novembre 2006 : 200 000 contrats d'accueil et d'intégration signés », Direction des statistiques, des études et de la documentation, 30 novembre.
- Bachelet, M. (2007), « Les zones franches urbaines en 2005 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 26.1, DARES, Paris, juin.
- Bénabou, R., F. Kramarz et C. Prost (2004), « Zones d'éducation prioritaire : quels moyens pour quels résultats ? », *Économie et Statistique*, n° 380, INSEE, Paris.
- Bernard, P.-Y. et C. Michaut (2007), « La mission générale d'insertion de l'éducation nationale : des publics hétérogènes, une mission d'insertion ? », disponible en ligne sous [www.crisalis-asso.org/article.php3?id\\_article=535](http://www.crisalis-asso.org/article.php3?id_article=535).
- Bonnevalle, L. (2007), « L'activité des Missions locales et PAIO en 2005 », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 07.1, DARES, Paris, février.
- Borrel, C. (2005), « Enquêtes annuelles de recensement 2004 et 2005 », *INSEE Première*, n° 1098, Paris, août.
- Borrel, C. et P. Simon (2005), « L'origine des français » in Histoires de familles, histoires familiales, in C. Lefèvre et A. Filhon (dir. pub.), *Les cahiers de l'INED*, n° 156, Paris.
- Brinbaum, Y. et A. Kieffer (2005). « D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées: ambition et persévérance », *Éducation et Formations*, n° 72, septembre.
- Brinbaum, Y. et P. Werquin (2004), « Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in L. Achy, J. De Henau et al. (dir. pub.), *Marché du travail et genre. Maghreb-Europe*, Editions du DULBEA, Bruxelles.
- Caille, J.-P. (2001), « Scolarisation à 2 ans et réussite de la carrière scolaire au début de l'école élémentaire », *Éducation et Formations*, n° 60, juillet-septembre.
- Caille, J.-P. (2007), « Perception du système éducatif et projets d'avenir des enfants d'immigrés », *Éducation et Formations*, no 74.



- Caille, J.-P. et F. Rosenwald (2006), « Les inégalités de réussite à l'école élémentaire : construction et évolution », *France, Portrait Social 2006*, INSEE, Paris.
- Card, D. (2004), « Is the New Immigration Really so Bad ? », *The Economic Journal*, vol. 115, n° 507.
- Carlsson, M. et D.O. Rooth (2006), « Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data », *IZA Discussion Paper*, n° 2281, Bonn.
- Cediey, E. et F. Foroni (2007), « Les discriminations à raison de l'origine dans les embauches en France », OIT, Genève.
- Chiswick, B. (1978), « The Effect of Americanization on the Earnings of foreign-born Men », *Journal of Political Economy*, vol. 86.
- CNML (2004), « Bilan d'activité des missions locales et des PAIO », Conseil national des missions locales, Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Paris.
- Coudrin, C. (2006), « Devenir des élèves neuf ans après leur entrée en sixième », Note d'information n° 06-11, Ministère de l'Éducation nationale, Paris.
- Cour des Comptes (2004), « L'accueil des immigrants et l'intégration des populations issues de l'immigration », Rapport, novembre.
- Daguet, F. et S. Thave (1996), « La population immigrée : le résultat d'une longue histoire », *INSEE Première*, n°458, juin 1996.
- Dewitte, P. (sous la direction de) (1999), *Immigration et intégration, L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- Dos Santos, M.D. (2005), « Travailleurs magrébins et portugais en France », *Revue économique*, vol. 56, n° 2, mars.
- Duguet, E., N. Leandri, Y. l'Horty et P. Petit (2007), « Discriminations à l'embauche – Un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », Rapports et documents, Centre d'analyse stratégique, Paris.
- Dupray, A. et S. Moullet (2004), « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France – Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », n° 05/2004, CEREQ, Marseille.
- Fougère, D. et M. Safi (2006), « L'acquisition de la nationalité française: quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés », *France, portrait social 2005-2006*, INSEE, Paris, pp. 163-184.
- Frickey, A., J. Murdoch et J.-L. Primon (2004), « Les jeunes issus de l'immigration – De l'enseignement supérieur au marché du travail », Bref n° 205, CEREQ, Marseille, février.
- Frickey, A., J.L. Primon et N. Marchal (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômes de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n° 79.
- HALDE (2007), « Rapport Annuel 2006 », Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Paris.
- HCI (2006), *Le bilan de la politique d'intégration 2002-2005*, Rapport du Haut Conseil à l'Intégration, La Documentation française, Paris.

- INSEE (2005), *Les Immigrés en France*, INSEE-Références, Paris.
- Kleinholt, S. (2006), « La scolarisation des élèves nouveaux arrivants non francophones au cours de l'année scolaire 2004-2005 », Note d'information n° 06-08, Ministère de l'Éducation Nationale, Paris.
- Kohler, C. et S. Thave (1999), « Un demi-siècle de regroupement familial en France », *Regards sur l'immigration depuis 1945*, sous la direction de S. Thave, INSEE, Paris.
- Lainé, F. et M. Okba (2005), « Jeunes de parents immigrés : de l'école au métier », *Travail et Emploi*, n° 103, juillet-septembre.
- Lamarche, P. et J. Pujol (2006), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale : premier bilan », *Premières Synthèses – Premières Informations*, n° 37.3, DARES, Paris, septembre.
- Le Moigne, G. et A. Lebon (2002), « L'immigration en France », *Que sais-je ?*, n° 2341, Paris.
- Levinson, A. (2005), « Regularisation programmes in France », Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, disponible en ligne sous : [www.compas.ox.ac.uk/publications/papers/Country%20Case%20France.pdf](http://www.compas.ox.ac.uk/publications/papers/Country%20Case%20France.pdf).
- Mas, S. (2002), « Un jeune sur deux en emploi à la sortie du dispositif TRACE », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 34.1, DARES, Paris, août.
- Mas, S. (2003), « TRACE : un parcours accompagné vers l'autonomie », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 44.4, DARES, Paris, octobre.
- Mas, S. (2004), « Le réseaux des Missions Locales et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 46.1, DARES, Paris, novembre.
- Mas, S. (2007), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) », *Premières Synthèses – Premières Informations*, n° 03.1, DARES, Paris, janvier.
- MEN-DEPP (2006), « Les sorties aux faibles niveaux d'études », *L'état de l'École*, Ministère de l'Éducation nationale, Paris.
- Meurs, D., A. Pailhé et P. Simon (2005), « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? », à paraître dans C. Lefèvre (dir. pub.), *Ouvrage collectif sur l'enquête Histoire familiale*, INED, Paris.
- Noiriel, G. (1988), « Le creuset français, histoire de l'immigration aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles », Points Seuil, Paris.
- OCDE (2004), « Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security », *OECD Policy Brief*, OECD, Paris, septembre.
- OCDE (2005), *Tendances des migrations internationales*, OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Where Immigrant Students Succeed: A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

- ONZUS (2006), *Rapport 2005*, Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles, Délégation interministérielle à la ville, Paris.
- Peres, H. (2004), « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », *Migration Études*, n° 122, avril.
- Piketty, T. (2004), « L'impact de la taille des classes et de la ségrégation sociale sur la réussite scolaire dans les écoles françaises : une estimation à partir du panel primaire 1997 », disponible en ligne sous [www.jourdan.ens.fr/piketty/fichiers/public/Piketty2004b.pdf](http://www.jourdan.ens.fr/piketty/fichiers/public/Piketty2004b.pdf).
- Schnapper, D. (2007), *Qu'est-ce que l'intégration ?*, Folio, Gallimard, Paris.
- Silberman, R. et I. Fournier (2006), « Jeunes issus de l'immigration – Une pénalité à l'embauche qui perdure... », Bref n° 226, CEREQ, Marseille, janvier.
- Thave, S. (2000), « L'emploi des immigrés en 1999 », *INSEE Première*, n° 717, INSEE, Paris.
- Thélot, H. (2005), « Les demandeurs d'emploi en zones urbaines sensibles », *Premières Synthèses – Premières Informations*, n° 39.2, DARES, Paris, septembre.
- Tribalat, M. (avec Patrick Simon et Benoit Riandey) (1996), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, La Découverte/INED, Paris.
- Van de Walle, I. (2003), « Le parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations », *Migration Études*, n° 112, février-mars.
- Weil, P. (1997), « Mission d'étude des législations de la nationalité et de l'immigration », Rapport officiel au Premier Ministre, Paris.
- Zoyem, J.-P. (2004), « Les nouveaux services – emplois jeunes : bilan fin 2003 », *Premières Synthèses – Premières Informations*, n° 20.1, DARES, Paris, mai.

## *Glossaire*

ACSE	Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
AMCL	Attestation ministérielle de compétences linguistiques
ANAEM	Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APR	Actions préparatoire au recrutement
ASSFAM	Association service social familial migrants
Bac	Baccalauréat
CAI	Contrat d'accueil et d'intégration
CAP/BEP	Certificat d'aptitudes professionnelles / Brevet d'études professionnelles
CES	Contrat emploi-solidarité
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CUCS	Contrat urbain de cohésion sociale
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DIFL	Diplôme initial de langue française
FAS	Fonds d'action social
FASILD	Fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
GIP	Groupement d'intérêt public
GSE	Groupe solidarité emploi
HALDE	Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

HCI	Haut Conseil à l'intégration
INED	Institut national d'études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
CITI	Classification international type de l'éducation
MGI	Mission générale d'insertion
ML	Missions locales
NS-EJ	Nouveaux services – emplois jeunes
ONI	Office national des migrations
OFPRA	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
RAR	Réseau ambition réussite
RMI	Revenu minimum d'insertion
SEJE	Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SONACOTRA	Société nationale de construction pour les travailleurs algériens
SSAE	Service social d'aide aux émigrants
TRACE	Trajectoires d'accès à l'emploi
ZEP	Zone d'éducation prioritaire
ZFU	Zone franche urbaine
ZRU	Zone de redynamisation urbaine
ZUS	Zone urbaine sensible

### Résumé du chapitre 3 : L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en France

Les années 50 ont vu l'arrivée en France de nombreux immigrants de travail en provenance d'Italie, d'Espagne, du Portugal et des pays du Maghreb pour satisfaire aux besoins de main-d'œuvre faiblement qualifiée suite à l'expansion industrielle de l'après-guerre. Ces mouvements se sont fortement taris après la première crise pétrolière, en 1973, mais les migrations familiales et à titre humanitaire se sont poursuivies. L'expérience de la France en matière de migrations est antérieure à cette période et les services d'intégration pour les immigrés ont été introduits au fur et à mesure des besoins dès les années 20. Cependant, les éléments d'une politique d'intégration systématique n'ont été élaborés que pendant les années 90 et ont été formalisés avec l'introduction du Contrat d'accueil et d'intégration pour les nouveaux arrivants en 2005.

Le programme d'accueil n'ayant été mis en oeuvre que tout récemment, les résultats sur le marché du travail des nouveaux arrivants (ceux arrivés depuis moins de cinq ans) sont parmi les moins bons observés dans les pays de l'OCDE. Toutefois, après dix ans de résidence, la situation s'améliore largement et les taux d'emploi sont à peu près comparables à ceux des personnes nées en France, surtout pour les hommes. Le problème est donc que le processus d'insertion sur le marché du travail est très lent, une caractéristique structurelle du marché du travail français qui concerne les nouveaux entrants de manière générale, et les jeunes en particulier. C'est notamment le cas pour les immigrés hautement qualifiés. Les procédures de reconnaissance des qualifications sont peu développées et devraient être renforcées, tout comme les informations et aides relatives au marché du travail fournies lors de l'arrivée. Comme dans d'autres pays, le recours aux emplois aidés peut contribuer à surmonter la réticence des employeurs à recruter des travailleurs possédant des qualifications et une expérience professionnelle acquises à l'étranger.

Comparés aux résultats des immigrés sur le marché du travail, ceux de leurs enfants sont beaucoup moins bons, mêmes pour ceux qui sont nés et qui ont été scolarisés en France. C'est surtout le cas des personnes d'origine africaine. C'est attribuable en partie à un niveau d'éducation médiocre en moyenne, qui est lui-même associé à la faible éducation des parents et à une taille de fratrie importante. Les parents immigrés ont moins souvent les moyens d'investir dans l'éducation de leurs enfants, et le système éducatif n'a pas pu compenser les effets cumulés des handicaps familiaux. Les structures d'aide scolaire doivent être renforcées, surtout dès le plus jeune âge, et maintenues à travers la scolarité obligatoire.

Toutefois, les niveaux d'éducation atteints ne constituent pas l'unique raison des résultats insuffisants observés. Les performances sur le marché du travail des enfants d'immigrés ne sont pas inférieures à celles des enfants du même niveau d'éducation nés en France. Les résultats des études reposant sur des tests en situation ont démontré que les jeunes ayant des patronymes africains devaient, toutes choses égales par ailleurs, faire au moins trois fois plus de demandes d'emploi que des candidats ayant un « profil français » pour être retenus pour un entretien d'embauche. Cependant, un certain nombre d'indications portent à croire que ce filtrage est relativement léger et pourrait même être atténué par certaines politiques.

Certains programmes semblent donner de bons résultats. C'est le cas du parrainage, de l'accompagnement personnalisé ou du recours aux intermédiaires lors de la recherche

d'un emploi, et de l'évaluation des compétences dans le milieu du travail. Ces programmes mériteraient d'être étendus. Par ailleurs, les jeunes des Zones urbaines sensibles (ZUS) semblent être sous-représentés dans beaucoup de programmes du marché du travail, surtout ceux visant le secteur marchand. Cette situation devrait changer.

Malgré le filtrage sélectif selon les origines, révélé par les résultats des tests en situation, les enfants d'immigrés sont presque autant présents dans le secteur privé que les enfants des personnes nées en France. Cela semble suggérer un effort plus important dans leur recherche d'emploi. L'écart dans les taux d'emploi observés par rapport aux enfants de parents nés en France est dû à la sous-représentation des enfants d'immigrés dans le secteur public. Cela pourrait tenir en partie à un manque d'informations sur les concours d'entrée, mais également aux caractéristiques structurelles du processus de recrutement. S'attaquer à ce déséquilibre devrait faire une priorité essentielle.

Des efforts importants ont été entrepris pour répondre aux mauvaises performances des enfants d'immigrés sur le marché du travail. La réponse des politiques est omniprésente mais manque d'axes prioritaires. Des actions concertées sur un certain nombre de questions importantes sont nécessaires, comme de bons résultats scolaires dès le plus jeune âge, l'utilisation de pratiques sélectives lors de filtrage lors des embauches et l'encouragement à l'emploi dans le secteur public.

## *Table des matières*

Résumés des chapitres par pays .....	15
--------------------------------------	----

### **CHAPITRE 1. SYNTHÈSE DES PRINCIPALES OBSERVATIONS CONCERNANT L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

1. Panorama des quatre pays examinés .....	25
2. Principales problématiques et constatations .....	29
Bibliographie .....	43

### **CHAPITRE 2. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE**

Introduction .....	45
1. Le cadre de l'intégration .....	46
1.1. Aperçu des résultats en matière d'emploi .....	46
1.2. Histoire de l'immigration en Belgique .....	50
1.3. Évolution de la politique d'intégration .....	54
1.4. L'accès des immigrés au marché du travail .....	59
1.5. La répartition des responsabilités entre les acteurs clés .....	60
1.6. Les principaux programmes et politiques en vigueur .....	63
2. Les questions clés .....	69
2.1. L'intégration des immigrés .....	69
2.2. L'intégration des enfants d'immigrés .....	84
Synthèse et recommandations .....	99
Bibliographie .....	109
<i>Annexe 2.1.</i> Tableaux supplémentaires .....	112
Glossaire .....	117

### **CHAPITRE 3. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE**

Introduction .....	119
1. Premier diagnostic .....	120
2. Aperçu historique de l'immigration en France depuis 1945 .....	126
2.1. Reconstruction après-guerre, croissance et appel à la main-d'œuvre immigrée .....	126
2.2. La crise des années 70 et ses répercussions : une immigration plus contrôlée et tournée vers le regroupement familial .....	127
3. Historique de la politique migratoire et de la politique d'intégration .....	129
3.1. L'accès à la nationalité : l'intégration par la citoyenneté .....	129
3.2. Ouverture à l'immigration et organisation de la politique d'accueil après la Seconde Guerre mondiale .....	129
3.3. Depuis les années 70 : crise économique, frein à l'immigration et renforcement de l'objectif d'intégration .....	130



4. La politique récente de la France en matière d'intégration .....	131
4.1. Les acteurs publics et institutionnels de la politique d'intégration .....	131
4.2. La politique d'accueil .....	133
4.3. Le Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) .....	134
4.4. Les mesures d'intégration dès l'arrivée .....	138
4.5. Politique de naturalisation .....	139
5. Analyse plus détaillée des résultats des immigrés sur le marché du travail .....	141
6. Les enfants d'immigrés .....	152
6.1. Les politiques éducatives destinées aux enfants d'immigrés .....	156
6.2. Les mesures destinées à lutter contre l'échec scolaire .....	159
6.3. Les performances des enfants d'immigrés au regard du marché du travail .....	162
7. Les mesures prises par les pouvoirs publics face aux mauvais résultats des enfants d'immigrés sur le marché du travail .....	166
7.1. Politique de la ville .....	166
7.2. Programmes axés sur les ZUS .....	169
7.3. Les contrats de ville .....	170
8. Acteurs et programmes du marché du travail, et enfants d'immigrés .....	171
8.1. Les Missions locales et les PAIO .....	171
8.2. Politiques de l'emploi pour les jeunes .....	173
8.3. L'accès des jeunes aux programmes généraux du marché du travail dans les ZUS .....	180
9. Discrimination et procédures de recrutement sélectif .....	183
Synthèse et recommandations .....	187
Bibliographie .....	198
Glossaire .....	202

#### **CHAPITRE 4. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AUX PAYS-BAS**

Introduction .....	205
1. Aperçu des résultats des immigrés sur le marché du travail aux Pays-Bas .....	207
2. Mise en contexte de l'intégration .....	211
2.1. Évolution de l'immigration aux Pays-Bas et principaux groupes par pays d'origine ..	211
2.2. Évolution de la politique d'intégration .....	217
2.3. Acteurs clés .....	225
3. L'intégration des immigrés : principales problématiques .....	228
3.1. Caractéristiques des immigrés et impact sur leurs résultats au regard du marché du travail .....	228
3.2. Aspects particuliers de l'économie et du marché du travail néerlandais, et liens avec l'intégration des immigrés .....	237
3.3. Incidence de la politique d'intégration sur les résultats des immigrés sur le marché du travail .....	255
3.4. L'intégration des enfants d'immigrés et les résultats scolaires .....	260
3.5. Discriminations .....	273
Synthèse et recommandations .....	277
Bibliographie .....	288
<i>Annexe 4.1. Tableaux et graphiques supplémentaires</i> .....	294
Glossaire .....	296

## CHAPITRE 5. L'INTÉGRATION DES IMMIGRÉS ET DE LEURS ENFANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU PORTUGAL

Introduction .....	299
1. Premier aperçu des résultats des immigrés en matière d'emploi .....	301
2. Le cadre d'intégration .....	304
2.1. L'évolution du Portugal en tant que pays d'immigration .....	304
2.2. Acteurs principaux et services proposés aux immigrés .....	315
3. Questions cruciales liées à l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail .....	320
3.1. Indicateurs du marché du travail relatifs aux principaux groupes de migrants .....	320
3.2. Les résultats des nouveaux arrivants .....	322
3.3. Les qualifications des migrants .....	324
3.4. Le problème de la « surqualification » .....	326
3.5. Les secteurs et métiers dans lesquels les immigrés travaillent .....	330
3.6. Les salaires des immigrés .....	333
3.7. Les conditions de travail des immigrés .....	334
3.8. Les immigrés et l'économie informelle .....	335
3.9. Les immigrés et la langue portugaise .....	337
3.10. Le rôle du service public de l'emploi .....	339
3.11. L'emploi non salarié des immigrés .....	339
3.12. Les immigrés et le logement .....	341
3.13. L'intégration des enfants d'immigrés .....	344
3.14. Discriminations .....	348
3.15. Faits nouveaux .....	349
Synthèse et recommandations .....	351
Bibliographie .....	359
<i>Annexe 5.1.</i> Les dix principaux pays d'origine des immigrés légaux au Portugal, 1986, 1996 et 2006 .....	364
<i>Annexe 5.2.</i> Résultats des régressions pour l'emploi des immigrés .....	365
<i>Annexe 5.3.</i> Résultats des régressions pour le chômage des immigrés .....	365
<i>Annexe 5.4.</i> Analyse de la surqualification des immigrés .....	366
<i>Annexe 5.5.</i> Analyse du salaire des immigrés .....	366
Glossaire .....	367

### Liste des encadrés

Encadré 1.1. Analyse des résultats des immigrés hautement qualifiés sur le marché du travail au moyen de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) ..	34
Encadré 2.1. Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie, et leur intégration sur le marché du travail .....	52
Encadré 2.2. Statistiques fondées sur l'origine ethnique et définition du terme « migrant » .....	58
Encadré 2.3. Données sur l'intégration des immigrés en Belgique .....	59
Encadré 2.4. Les activités des partenaires sociaux en Flandre .....	62
Encadré 2.5. Les plans de diversité .....	65
Encadré 2.6. Les classes d'adaptation .....	90
Encadré 2.7. Mesures d'activation destinées aux personnes qui échappent aux services de l'emploi : le projet <i>Work-Up</i> .....	95

Encadré 3.1. L'origine sociale des parents d'après l'Enquête Emploi 2005 : des statistiques inédites sur les enfants d'immigrés et de Français rapatriés .....	154
Encadré 3.2. Nouveaux services-emplois jeunes (NS-EJ) .....	174
Encadré 3.3. Évaluation des programmes du marché du travail .....	175
Encadré 3.4. Plates-formes de vocation .....	178
Encadré 3.5. Mesures récentes s'adressant aux jeunes des ZUS .....	183
Encadré 4.1. Définition du terme « immigrés » dans le contexte néerlandais .....	209
Encadré 4.2. Les immigrés originaires du Maroc et de Turquie et leur intégration sur le marché du travail .....	212
Encadré 4.3. La <i>Wet Samen</i> .....	224
Encadré 4.4. Données et travaux de recherche sur l'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail aux Pays-Bas .....	227
Encadré 4.5. La notion de diversité vue par la police néerlandaise .....	250
Encadré 4.6 Initiatives non gouvernementales pour aider les enfants en difficulté : le projet « École du week-end » .....	268
Encadré 5.1. Données sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail au Portugal ....	303
Encadré 5.2. Services d'intégration regroupés dans une même structure : les Centres nationaux d'aide aux immigrés (CNAI) .....	316
Encadré 5.3. Surmonter les obstacles – le rôle des médiateurs interculturels au SEF .....	318
Encadré 5.4. Des employés du bâtiment aux médecins : reconnaissance et cours passerelles .	330
Encadré 5.5. Le programme <i>Escolhas</i> .....	347
Encadré 5.6. Récents changements politiques liés à l'intégration des immigrés sur le marché du travail .....	350

## Liste des graphiques

Graphique 1.1. Composition de la population immigrée dans les quatre pays étudiés, 2006 ....	26
Graphique 1.2. Niveau des salaires médians des immigrés qui travaillent, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	28
Graphique 1.3. Niveau d'instruction des populations autochtones et immigrées dans les pays de l'OCDE étudiés, personnes âgées de 25 à 54 ans, moyenne 2006-07 .....	31
Graphique 1.4. Enfants de personnes autochtones et immigrées, pourcentage n'ayant pas atteint le niveau du 2 <sup>e</sup> cycle du secondaire et sans emploi, personnes âgées de 20 à 29 ans et non scolarisées .....	32
Graphique 2.1. Évolution du rapport emploi-population des nationaux, des étrangers et des personnes nées à l'étranger, selon l'origine, en Belgique depuis 1983, population de 15 à 64 ans .....	49
Graphique 2.2. Évolution des populations étrangère (E) et née à l'étranger (NE) en Belgique selon l'origine géographique, 1970-2005 .....	54
Graphique 2.3. Évolution en Belgique des cinq principales populations nées à l'étranger rapportées aux nationalités correspondantes .....	57
Graphique 2.4. Surreprésentation des personnes nées à l'étranger parmi les personnes faiblement qualifiées de 25 à 64 ans, moyenne 2004-05 .....	70
Graphique 2.5. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans et impact de la structure de qualification, 2003-04 .....	71
Graphique 2.6. Écarts entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones de 15 à 64 ans (taux des autochtones moins taux des immigrés), selon la durée de résidence .....	75
Graphique 2.7. Emploi dans l'administration publique dans quelques pays de l'OCDE, 2004-05 .....	80

Graphique 2.8. Répartition des élèves en dernière année de l'enseignement secondaire, par sexe, nationalité et filière .....	85
Graphique 2.9. Taux de réussite en dernière année de l'enseignement secondaire dans les Communautés française et flamande, par sexe, nationalité et filière, aux alentours de 2005 .....	86
Graphique 2.10. Écart entre les taux d'emploi des enfants d'immigrés nés dans le pays et des enfants d'autochtones, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, dernière année disponible .....	93
Graphique 3.1a. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, hommes de 15 à 64 ans, 2005 .....	122
Graphique 3.1b. Rapport emploi-population selon le lieu de naissance, femmes de 15 à 64 ans, 2005 .....	122
Graphique 3.1c. Taux de chômage selon le lieu de naissance, hommes de 15 à 64 ans, 2005 ..	123
Graphique 3.1d. Taux de chômage selon le lieu de naissance, femmes de 15 à 64 ans, 2005 ..	123
Graphique 3.2a. Rapports emploi-population des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France.....	124
Graphique 3.2b. Taux de chômage des nouveaux immigrés, de l'ensemble des personnes nées à l'étranger et de celles nées en France, 1994-2004, moyenne sur trois ans, France..	124
Graphique 3.3. Population née à l'étranger en pourcentage de la population totale, par groupe d'âge, dans quelques pays de l'OCDE, 2005 .....	141
Graphique 3.4. Niveau d'instruction selon le lieu de naissance, personnes âgées de 25 à 64 ans, moyenne annuelle, 2001-05 .....	142
Graphique 3.5a. Rapports emploi-population des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05 .....	144
Graphique 3.5b. Taux de chômage des personnes nées en France et des personnes nées à l'étranger selon leur durée de résidence, moyenne 2003-05 .....	144
Graphique 3.6a. Différence entre le rapport emploi-population des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de séjour en France, moyenne 2003-05 .....	151
Graphique 3.6b. Différence entre les taux de chômage des personnes nées en France et à l'étranger, par sexe, niveau d'instruction et durée de résidence en France, moyenne 2003-05 .....	151
Graphique 4.1a. Évolution depuis 1992 du rapport emploi-population des personnes nées dans le pays d'accueil et à l'étranger (moyenne sur deux ans), selon le pays d'origine, personnes de 15 à 64 ans .....	210
Graphique 4.1b. Évolution du taux de chômage (définition nationale) des Néerlandais aux Pays-Bas, des immigrés et de leurs enfants, et des immigrants « non occidentaux » et de leurs enfants, personnes de 15 à 65 ans .....	210
Graphique 4.2. Évolution de la population immigrée depuis 1972 .....	213
Graphique 4.3. Composition des migrations permanentes vers les pays de l'OCDE, 2006 .....	217
Graphique 4.4. Flux entrants d'immigrés et taux de chômage aux Pays-Bas .....	218
Graphique 4.5. Écart entre les taux d'emploi des autochtones et des immigrés et impact sur la structure de qualification, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	230
Graphique 4.6. Écart entre les taux d'emploi des immigrés et des autochtones (taux des autochtones moins taux des immigrés) selon la durée de résidence, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 (2000 et 1995 pour les Pays-Bas) .....	235
Graphique 4.7. Taux d'emploi de la cohorte d'immigrants 1997 quelques années après leur arrivée, par catégorie de migration .....	236

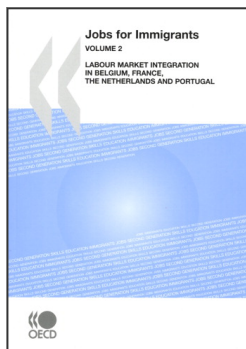
Graphique 4.8. Incidence de l'emploi à temps partiel et à plein temps sur les femmes de 15 à 64 ans, nées dans le pays et à l'étranger, 2006 .....	238
Graphique 4.9. Salaire et emploi des immigrants par rapport aux personnes nées dans le pays, population de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	241
Graphique 4.10. Répartition des salaires des personnes nées aux Pays-Bas et nées à l'étranger, personnes de 16 à 64 ans non scolarisées .....	242
Graphique 4.11. Pourcentage des rémunérations qui ne dépassent pas le salaire minimum par heure, différents groupes de personnes nées aux Pays-Bas et nées à l'étranger âgées de 15 à 64 ans et non scolarisées .....	242
Graphique 4.12. Sources de revenu pour les Néerlandais autochtones et certains groupes de personnes nées à l'étranger, hommes et femmes de 15 à 65 ans, 2004 .....	245
Graphique 4.13. Immigrés de 15 à 64 ans employés dans l'administration publique dans certains pays de l'OCDE, 2005-06 .....	251
Graphique 4.14. Principaux secteurs d'activité des travailleurs indépendants de 15 à 64 ans immigrants et nés dans le pays, 2005-06 .....	253
Graphique 4.15. Nombre de naturalisations par an en pourcentage de la population étrangère, dans certains pays européens de l'OCDE, 1992-2006 .....	255
Graphique 4.16. Écart du rapport emploi-population avec les personnes nées dans le pays, pour les immigrants de 15 à 64 ans naturalisés et non naturalisés provenant de pays non OCDE et résidents depuis dix ans ou plus, 2005-06 .....	256
Graphique 4.17. Emploi de la deuxième génération et impact du niveau de scolarisation atteint, par sexe, dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible .....	270
Graphique 4.18. Taux d'emploi des Néerlandais autochtones, des immigrants et de la deuxième génération, un an et demi après avoir quitté l'école, moyenne 2001-06 .....	272
Graphique 5.1. Évolution du taux d'emploi des autochtones et des étrangers nés à l'étranger au Portugal depuis 1992 .....	302
Graphique 5.2. Évolution du taux d'emploi des Portugais et des ressortissants étrangers depuis 2001 .....	304
Graphique 5.3. Évolution de la population étrangère avec des titres de séjour réguliers au Portugal, selon les principales nationalités, depuis 1980 .....	310
Graphique 5.4. Composition des flux migratoires de type permanent (légale) dans les pays de l'OCDE selon la catégorie d'entrée, définition standardisée, moyenne 2004-05 .....	322
Graphique 5.5. Indice de disparité sectorielle entre l'emploi des autochtones et des personnes nées à l'étranger, dans plusieurs pays de l'OCDE, moyenne 2005-06 .....	331
Graphique 5.6a. Pourcentage de <i>femmes</i> travaillant dans des professions peu qualifiées ou dans des emplois de service au Portugal, selon leur origine, 2005 .....	332
Graphique 5.6b. Pourcentage d' <i>hommes</i> travaillant dans des professions peu qualifiées ou dans des emplois de service au Portugal, selon leur origine, 2005 .....	332

## Liste des tableaux

Tableau 1.1. Principaux indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrants dans les pays étudiés, personnes de 15 à 64 ans, 2007 .....	28
Tableau 1.2. Différence en points de pourcentage dans la probabilité de trouver un emploi pour les personnes de 15 à 64 ans ayant un niveau d'instruction du tertiaire, immigrants comparés aux autochtones, selon l'origine du diplôme .....	35
Tableau 1.3. Différence en points de pourcentage dans la probabilité de se situer dans le quintile supérieur de revenu pour les personnes de 15 à 64 ans ayant un niveau d'instruction du tertiaire, immigrants comparés aux autochtones, selon l'origine du diplôme .....	36

Tableau 2.1. Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2004-05 .....	48
Tableau 2.2. Répartition (en %) de la population par lieu de naissance et nationalité, 1995 et 2005 .....	56
Tableau 2.3. Rapports emploi-population des autochtones et des immigrés selon le sexe, le niveau d'instruction et le lieu d'obtention du diplôme, 2001 .....	71
Tableau 2.4. Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans selon le niveau d'instruction et le lieu d'obtention de la qualification la plus élevée .....	73
Tableau 2.5. Part du secteur public dans l'emploi total en Belgique, par nationalité, pays de naissance et statut professionnel, 2001 .....	81
Tableau 2.6. Emploi indépendant des immigrés et des autochtones dans plusieurs pays de l'OCDE, 1995 et 2005 .....	82
Tableau 2.7. Niveau d'instruction des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, âgés de 20-29 ans et non scolarisés, moyenne 2003-05 .....	86
Tableau 2.8. Résultats de l'Enquête PISA 2003 pour les enfants d'immigrés .....	88
Tableau 2.9. Taux d'emploi des enfants d'autochtones et de la deuxième génération, par pays d'origine, région, genre et niveau de qualification, personnes de 20-29 ans non scolarisées, moyenne 2003-05 .....	92
Tableau 2.10. Estimation de la durée moyenne du chômage (en mois) des jeunes après la fin de leurs études en Flandre .....	93
Tableau 3.1a. Taux d'emploi des immigrés, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées, par sexe et niveau d'instruction .....	125
Tableau 3.1b. Taux de chômage des immigrés, de la deuxième génération et de la population née dans le pays de résidence, personnes de 20 à 29 ans non scolarisées .....	126
Tableau 3.2. Population immigrée par pays d'origine, 1975-2005 .....	128
Tableau 3.3. Résultats relatifs à l'emploi et au chômage de la population née dans le pays de résidence et née à l'étranger par pays/région d'origine, 2001-05, France .....	143
Tableau 3.4. Indicateurs du marché du travail, population née à l'étranger par durée de résidence, différence par rapport à la population née en France, moyenne 2003-05 .....	145
Tableau 3.5. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage de la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, selon la nationalité, le niveau d'instruction, la durée de résidence et l'origine, France, 2005 .....	148
Tableau 3.6. Probabilités de trouver un emploi pour la population née à l'étranger par rapport à la population née dans le pays de résidence, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, 2004 et 2005 .....	152
Tableau 3.7. Répartition de la population âgée de 15 ans et plus et de la population en âge de travailler, par origine, France, 2005 .....	153
Tableau 3.8. Résultats sur le marché du travail des immigrés et de la « deuxième génération » selon le lieu et la nationalité de naissance des parents, 2005 .....	155
Tableau 3.9. Résultats en lecture des élèves d'origine immigrée âgés de 15 ans selon leur lieu de naissance et/ou celui de leurs parents, 2003 .....	157
Tableau 3.10. Résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrés et de personnes nées à l'étranger, France, 2005 .....	163
Tableau 3.11. Probabilités de trouver un emploi et d'être au chômage des enfants d'immigrés nés en France relativement aux autres personnes nées en France, 2005 .....	164
Tableau 3.12. Situation dans l'emploi des enfants d'immigrés et de personnes nées dans le pays de résidence, France, 2005 .....	165

Tableau 3.13. Taux d'accès des jeunes de moins de 25 ans sans travail aux emplois et aux stages subventionnés .....	181
Tableau 4.1 Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2005-06 ...	208
Tableau 4.2. Taux d'emploi aux Pays-Bas et en Australie selon la catégorie de migration, un an et trois ans après l'arrivée, personnes de 15 à 64 ans .....	217
Tableau 4.3. Population de 25 à 54 ans selon le niveau d'instruction, 2005-06 .....	228
Tableau 4.4. Écart entre les taux d'emploi des personnes nées dans le pays et à l'étranger, par sexe et niveau d'instruction, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	229
Tableau 4.5. Résultats sur le marché du travail des migrants très éduqués dans un certain nombre de pays de l'OCDE, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	232
Tableau 4.6. Surqualification parmi les immigrés et ses déterminants (probabilité relative) ..	232
Tableau 4.7. Déterminants de l'emploi des femmes (probabilités relatives) .....	238
Tableau 4.8. Déterminants du logarithme du salaire horaire des personnes nées aux Pays-Bas et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans occupant un emploi et non scolarisées .....	244
Tableau 4.9. Part de travailleurs indépendants parmi les travailleurs immigrés et nés dans le pays de 15 à 64 ans, dans plusieurs pays européens de l'OCDE, 1995 et 2005/06 .....	252
Tableau 4.10. Résultats de PISA 2006 pour les enfants d'immigrés et niveau d'instruction de leurs parents .....	260
Tableau 4.11. Évolution et composition de l'emploi des Néerlandais autochtones et de la deuxième génération, personnes de 15 à 39 ans non scolarisées .....	273
Tableau 5.1 Indicateurs du marché du travail des autochtones et des immigrés, personnes de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, moyenne 2005-06 .....	302
Tableau 5.2. Indicateurs du marché du travail des autochtones et des ressortissants étrangers au Portugal, selon l'origine et le sexe, 15 à 64 ans, 2001 .....	321
Tableau 5.3. Taux d'emploi des primo-arrivants et des immigrés de plus longue date au Portugal, par nationalité, personnes de 15 à 64 ans, selon le sexe, 2001 .....	323
Tableau 5.4. Taux de chômage des primo-arrivants et des immigrés de plus longue date au Portugal, par nationalité, personnes de 15 à 64 ans, par sexe, recensement de 2001 .....	324
Tableau 5.5. Répartition des niveaux de qualification des autochtones et des immigrés dans plusieurs pays de l'OCDE, personnes de 25 à 54 ans, 2005-06 .....	325
Tableau 5.6. Répartition des niveaux de qualification des ressortissants étrangers, par origine, personnes de 25 à 54 ans, 2001 .....	325
Tableau 5.7. Pourcentage de personnes très qualifiées travaillant dans des emplois faiblement ou moyennement qualifiés dans des entreprises privées au Portugal, personnes de 15 à 64 ans, 2005 .....	327
Tableau 5.8. Pourcentage de personnes très qualifiées travaillant dans des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, personnes de 15 à 64 ans, moyenne 2005-06 .....	327
Tableau 5.9. Indicateurs clés des conditions de travail, personnes de 15 à 64 ans, 2005-06 ...	335
Tableau 5.10. Principaux moyens d'effectuer une recherche d'emploi (% des moyens utilisés pour obtenir l'emploi occupé), total des personnes employées (sauf emploi indépendant) âgées de 15 à 64 ans, 2005-06 .....	339
Tableau 5.11. Taux de l'emploi non salarié des autochtones et des personnes nées à l'étranger population de 15 à 64 ans, dans certains pays de l'OCDE, 2005-06 .....	340



Extrait de :

## Jobs for Immigrants (Vol. 2)

Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264055605-en>

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2009), « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en France », dans *Jobs for Immigrants (Vol. 2) : Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264055711-4-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).